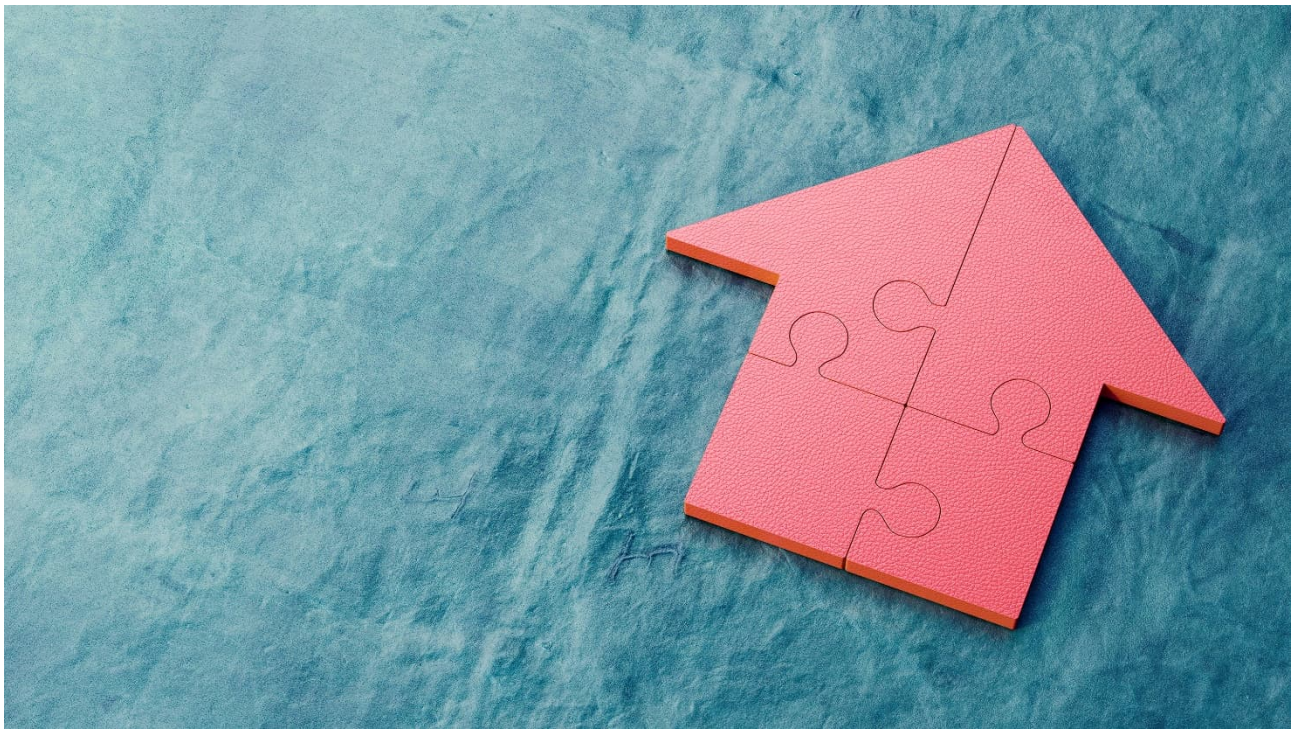
KOMPETENSFÖRSÖRJNING I HUDDINGE – EN KVANTITATIV OCH KVALITATIV STUDIE MED SIKTE PÅ KONKRETA ÅTGÄRDER



MAJ 2025

Uppdragsinformation

Uppdragsnamn på konkreta åtgärder	Kompetensförsörjning Huddinge – en kvantitativ och kvalitativ studie med sikte
Uppdragsnummer	10378369
Författare Sebastian Gygax	Mattias Frithiof, Anders Axelsson, Fredrik Wikström, Sofie Andersson,
Datum	2025-05-28

Kund

Huddinge kommun, Näringslivsenheten

Pia Forsberg, Karukh Meresene

Konsult

WSP Sverige AB

121 88 Stockholm-Globen

Besök: Arenavägen 7

Tel: +46 10 7225000

Org nr: 556057-4880

http://www.wsp.com

Kontaktpersoner

Mattias Frithiof

Epost: mattias.frithiof@wsp.com

Innehåll

1 RAPPORTEN I SAMMANFATTNING 5

2 INLEDNING 7

2.1 BAKGRUND 7

2.2 METOD 7

3 NÄRINGSLIVETS STRUKTUR OCH UTVECKLING I HUDDINGE - NULÄGE 10

3.1 HUDDINGE KOMMUN – EN ÖVERSIKT 10

3.2 NÄRINGSSTRUKTUR OCH SPECIALISERING 12

3.3 ETT ALLTMER KUNSKAPSINTENSIVT NÄRINGSLIV 16

3.4 YRKESSTRUKTUR 19

3.5 HUR KOMPETENSFÖRSÖRJS HUDDINGES NÄRINGSLIV IDAG? 20

4 DET FRAMTIDA REKRYTERINGSBEHOVET 26

4.1 BEFOLKNINGSUTVECKLING 26

4.2 SYSSELSÄTTNINGSUTVECKLING 27

4.3 BRANSCHUTVECKLING 28

4.4 YRKESUTVECKLING OCH REKRYTERINGSBEHOV 29

4.5 UTBILDNINGSUTBUD 31

4.6 SKOLVERKETS BEDÖMNINGAR 34

5 SAMMANFATTNING AV NULÄGESANALYS OCH MODELLBASERAD FRAMTIDSPROGNOS 36

6 GAP-ANALYS OCH SYNTES 37

6.1 GAP-ANALYS 37

6.2 SYNTES 38

7 NÄRINGSLIVETS OCH NYCKELAKTÖRERNAS PERSPEKTIV 39

7.1 NULÄGE 39

7.2 UTMANINGAR 41

7.3 LÖSNINGAR 43

8 REKOMMENDATIONER 46

8.1 FÖRSTÄRK BEFINTLIGA SAMVERKANSFORA 46

8.2 STÄRK DEN DIREKTA KONTAKTEN MED FÖRETAGARE 47
8.3 TA DEN HÄR STUDIENS RESULTAT VIDARE 49
8.4 STÄRK DEN DELREGIONALA OCH REGIONALA DIALOGEN 49
8.5 STÄRK VUXENUTBILDNINGEN FÖR ATT SÄKRA NÄRINGSLIVETS KOMPETENSBEHOV 50
8.6 FÖRBÄTTRA UNGAS ARBETSMARKNADSKUNSKAP OCH ÖKA ATTRAKTIVITETEN FÖR BRISTYRKESUTBILDNINGAR 50

1 RAPPORTEN I SAMMANFATTNING

Företagen i Huddinge har på olika sätt givit uttryck för att kompetensförsörjningsfrågan är en betydande utmaning och ett potentiellt tillväxtproblem. När kommunen söker djupare förståelse och analys av läget resulterar det i följande kompetensförsörjningsanalys. Analysen syftar till att dels ge en systematisk och uppdaterad nulägesbild av näringslivets och sysselsättningens karaktär i kommunen, dels en prognos över hur företagens arbetskrafts- och kompetensbehov kommer se ut på längre sikt. Denna samlade bild har sedan stämts av mot verkligheten – i form av näringslivsrepresentanter och olika aktörer som på olika sätt är aktiva i utbildnings- och kompetensförsörjningskedjan. Syftet är att identifiera konkreta utmaningar och lösningar för att förbättra situationen i och för näringslivet i Huddinge kommun.

I det följande sammanfattas de huvudsakliga resultaten i rapporten i den ordning rapporten är strukturerad:

- Huddinge kommun ingår, och är fullt integrerad, i Stockholms arbetsmarknadsregion, vilket präglar nuläge, framtid, utmaningar och lösningar på kompetensförsörjningsfrågan.
- Precis som andra kommuner i en stor och funktionellt sammanflätad region har Huddinge ett mycket betydande dagligt ut- och inflöde av arbetskraft. Huddinge ”byter befolkning” mellan dag och natt.
- I storstadsregionerna är sysselsättningstillväxten starkast, och därmed också de generella och branschöverskridande utmaningarna med kompetensförsörjning som störst. Å andra sidan ligger de potentiella lösningarna och samverkansmöjligheterna närmast till hands här, där både studenter, arbetsgivare och arbetstagare har en stor och sammanhållen marknad att tillgå.

- Den befolkningsdrivna efterfrågan på arbetskraft kommer att vara betydligt lägre de kommande 10 åren jämfört med föregående 10-årsperiod.
- Det samlade prognostiserade rekryteringsbehovet i Huddinge kommun beräknas bli drygt 13 000 personer de kommande 10 åren – av vilka ungefär tre fjärdedelar är ersättningsrekrytering för pensionsavgångar och en fjärdedel representeras av tillväxt.
- De tongivande branscherna, och därmed arbetsgivarna, i kommunen, offentlig sektor undantaget, är byggföretag, handel och reparation av motorfordon, detaljhandel, parti och provisionshandel, transport och magasinering.
- Kopplat till dessa branscher är det inom yrken såsom snickare, murare och anläggningsarbetare, tak- golv- och vvs-montörer som de största behoven uppstår, samt inom yrken som är kopplade till andra tongivande branscher till exempel transport- och maskinförare, fordonsmekaniker och reparatörer, men även butikspersonal.

- Bilden som tecknas i den kvantitativa analysen och prognosen delas i allt väsentligt av företrädare för näringslivet och andra aktörer i kompetensförsörjningskedjan. Den rådande situationen inom kommunen karakteriseras av tydligare behov inom vissa yrkeskategorier än andra.
- Uppfattningen är att det är för få som utexamineras inom för näringslivet relevanta yrkeskategorier, samtidigt som det är stor konkurrens om den arbetskraft som finns tillgänglig. Sammantaget framträder bilden att det råder brist på arbetskraft inom Huddinge kommun.
- Bristen kan kopplas till tre utmaningar; ett begränsat och för näringslivet begränsande regionalt och kommunalt utbildningsutbud, ett lågt intresse för vissa yrken/branscher samt en i delar ineffektiv samverkan.
- Utmaningen med obalans mellan tillgång och efterfrågan på yrkesutbildade är hela regionens, men Huddinges branschstruktur och kommande rekryteringsbehov gör en förbättrad situation för yrkesförberedande gymnasieutbildningar särskilt relevant.

- Bland de möjliga lösningar som processen lett fram till finns förslag om att förstärka utbildningsutbudet, i synnerhet sådana utbildningar som leder till yrken som det av näringslivet identifierats vara tydligast brist på.
- En annat viktigt lösningsförslag fokuserar på arbetet med att höja attraktionskraften och intresset för yrkesutbildningar och framtida karriärer inom dessa branscher.
- En tredje väg att skapa varaktigt förbättrade förutsättningar för ändamålsenlig kompetensförsörjning är förstärkt samverkan mellan inblandade nyckelaktörer.

- Utmaningarna för det enskilda företaget kan måhända uppfattas vara direkta och lokala vilket i högsta grad talar för vikten av kommunala initiativ, men den funktionella strukturen och arbets- och utbildningsmarknadernas karaktär talar för gemensamma och regionala lösningar.
- Mot bakgrund av redovisad prognos och problembild ligger de huvudsakliga utmaningarna sannolikt inte i volymer, utan i processer och flexibilitet baserat på i näringslivets förutsättningar.
- Bland rekommendationerna för fortsatt arbete finns åtgärder för förstärkta och effektiviserade samverkansytor med fokus på konkreta och genomförbara aktiviteter.

Rekommendationer

Avslutningsvis lämnar WSP ett antal rekommendationer för arbetet med att stötta företagen i kompetensförsäkringsutmaningarna. Rekommendationerna utgår från vår analys, men också utifrån WSPs samlade kunskap inom området. De övergripande rekommendationerna kan sammanfattas enligt följande:

- Förstärk befintliga samverkansfora.
- Stärk den direkta kontakten med företagare.
- Ta den här studiens resultat vidare.
- Använd den delregionala och regionala dialogen för att möta lokala utmaningar.
- Förbättra vuxenutbildningens funktion för att säkra näringslivet kompetensbehov.
- Förbättra ungas arbetsmarknadskunskap och öka attraktiviteten för bristyrkesutbildningar.

2 INLEDNING

2.1 BAKGRUND

Huddinge kommun har gett i uppdrag till WSP att genomföra en kompetensförsörjningsanalys med fokus på behoven i Huddinges näringsliv. Bakgrunden är att det finns en uttalad uppfattning bland företagen i Huddinge att kompetensförsörjningsfrågan är en betydande utmaning och ett potentiellt tillväxtproblem. Detta är en utmaning som näringslivet i Huddinge delar med många företag i Stockholmsregionen och övriga delar av landet. Problemet är därför inte unikt för Huddinge. Bilden bekräftas även tydligt i olika undersökningar som bland annat Svenskt Näringsliv och olika branschorganisationer har gjort på nationell nivå.

Mot denna bakgrund vill Huddinge kommun dels belysa nuläge och framtid för efterfrågan och tillgång på arbetskraft och kompetens, dels stämma av den bild som framträder mot näringslivet och företagens uppfattning: Analysen ska bidra till fördjupad kunskap om läget och som kan leda till konkreta åtgärder och initiativ för att förbättra situationen.

Den föreliggande analysen syftar alltså till att ge en systematisk, uppdaterad och mot näringslivet avstämd nulägesbild samt en prognos över hur arbetskrafts- och kompetensbehov kan komma att utvecklas på längre sikt. En del i det senare är att identifiera nya kompetensområden som kan komma att bli viktiga på både kort och på längre sikt.

Den samlade kompetensanalysen ska användas för att praktiskt identifiera viktiga utbildningar (både befintliga och nya) och hur dessa kan göras mer relevanta för näringslivet i Huddinge kommun.

2.2 METOD

Uppdragets genomförande kan i metodologisk mening delas upp i fyra genomförandemoment:

- En statistiskt baserad nulägesanalys av arbetsmarknaden och näringsstrukturen i Huddinge
- En modellbaserad prognos av arbetskraftsefterfrågan fram till 2035 och en uppskattning av det samlade rekryteringsbehovet för olika yrkesgrupper
- En avstämning och nyansering av resultaten med det lokala näringslivet
- En workshop med nyckelaktörer i kompetensförsörjningsuppdraget

Dessa fyra steg beskrivs närmare nedan.

2.2.1 Arbetsmarknadssituation och prognos

Arbetsmarknadsprognoser görs regelbundet av många aktörer och med många olika metoder och syften. De används som stöd för både arbetssökande och företag, men kanske framför allt som planeringsunderlag för olika offentliga aktörer och som dimensioneringsunderlag för utbildningshuvudmän. I grund och botten handlar det om att, med utgångspunkt i näringslivets och befolkningens karaktär, teckna en bild över matchningen mellan den förväntade tillgången och efterfrågan på arbetskraft på lång sikt – och att identifiera eventuella glapp eller obalanser.

I denna studie har WSP använt Raps-modellen för att prognostisera den framtida sysselsättningen[1]. Raps-modellen redovisar bland mycket annat antalet sysselsatta efter bransch. Sysselsättningstillväxten bestäms, dels av SCB:s senaste regionala befolkningsframskrivning, dels de makroekonomiska antaganden som Konjunkturinstitutet gör i sitt senaste långtidsscenario. Raps-modellen körs utifrån dessa nationella antaganden men justerar beräkningarna utifrån hur den regionala och kommunala näringsstrukturen ser ut.

I nästa steg kopplas yrkesstatistik till Raps-branscherna för Huddinge kommun för att mer specifikt förstå vilka yrken som efterfrågas. Därefter skrivs yrkesstrukturen fram baserat på den av Raps prognostiserade sysselsättningsutvecklingen per bransch i Huddinge kommun. Vidare har pensionsavgångar för yrkena skattats för att på så sätt kunna prognostisera den samlade framtida rekryteringsbehovet för olika yrken i det lokala näringslivet. Pensionsavgångarna beräknas utifrån det mönster som dessa uppvisar idag snarare än att strikt följa pensionsavgång vid 65 år ålder. För några yrkesgrupper har prognosen justerats baserat på bedömningar om hur fortsatt digitalisering kan komma att påverka dessa yrkesgrupper. Modellen resulterar i en output av ett årligt rekryteringsbehov fördelat på pensionsavgångar och sysselsättningstillväxt, vilket kan aggregeras upp för hela prognosperioden och redovisas för respektive yrke.

Mycket förenklat utgår modellen för att beräkna framtida kompetensbehov från senaste uppdaterade data för antalet sysselsatta i Huddinge kommun fördelat på bransch, yrke och ålder. Genom att applicera en sysselsättningstillväxt samt beräkna hur många som går i pension under prognosperioden erhålls det framtida rekryteringsbehovet.

Figur 1: Schematisk bild av kompetensbehovsmodell



Yrkesprognosen genomförs på SSYK 3-siffernivå vilken redovisar samtliga sysselsatta på ca 150 olika yrkesgrupper.[2] Analyshorisonten för prognosen är 2035. Resultatet från prognosen är det årliga framtida rekryteringsbehovet fördelat på yrke som kommer att krävas för att möta Huddinge näringslivs efterfrågan på utbildad arbetskraft.

I analysen tas hänsyn till den förändring i yrkesstrukturen som är synlig i statistiken. På längre sikt förhåller det sig dock så att yrken ”kommer och går”. Statistiken som denna analys baseras på finns sedan 2014. Det bör förtydligas att prognosen över det framtida rekryteringsbehovet inte inkluderar annan typ av rörlighet på arbetsmarknaden, det vill säga det finns alltid en omsättning av personal i alla yrken för att folk byter jobb. Den typen av rekryteringsbehov som uppstår på grund av detta är ingår inte i prognosen.

2.2.2 Framtida tillgång på kompetenser

För att närmare undersöka i vilken grad utbud av arbetskraft i Huddinge kommun och i omgivande kommuner matchar det bedömda rekryteringsbehovet redovisas statistik över vilka utbildningar som gymnasieeleverna läser idag och de bedömningar som Skolverket gör i regionala planeringsunderlag[3] för dimensionering av gymnasieskolan. Underlagen sammanfattar bedömningen av det framtida

[1] En mer detaljerad beskrivning av Raps-modellen.
[2] Mer information om SSYK
[3] Skolverkets regionala planeringsunderlag

arbetskraftsutbudet enligt SCB, Region Stockholm och Arbetsförmedlingen och innehåller en bedömning av Skolverket om andelen platser på de nationella gymnasieskolorna bör öka eller minska. Detta görs på länsnivå. Genom att jämföra yrkesprognosen för Huddinge kommun med de regionala prognoserna och bedömningarna är det möjligt att ge en mer konkret bild av i vilken grad det finns en missmatch och ett gap mellan utbudet och näringslivets efterfrågan på kompetenser.

2.2.3 Avstämning och nyansering av resultaten med näringslivet

WSP har därefter genomfört en intervjustudie med syfte att bättre förstå det lokala näringslivets kompetensbehov och undersöka hur företag verksamma i Huddinge kommun ser på utmaningar, möjligheter och behov kopplat till rekrytering. Intervjuerna kompletterar och nyanserar den kvantitativa prognosen genom att företag själva får specificera och kontextualisera den bredare bilden som tecknas av den kvantitativa och i huvudsak teoretiska bild som framkommer i den modellbaserade prognosen.

Urvalet av företag föregicks av en omfattande selektions- och prioriteringsprocess i samråd med Huddinge kommun. I grunden genererades urvalet genom att utgå från branscher och företag som är stora och viktiga arbetsgivare i kommunen, samt de yrkesgrupper och branscher som WSP:s kvantitativa prognos visade förväntades ha störst prognostiserat rekryteringsbehov fram 2035. En representativ mix av stora och medelstora arbetsgivare inom respektive bransch identifierades och kontaktades.

Trots tät dialog med, och hjälp från, olika delar av Huddinge kommun visade sig kontakten med företag vara en utmaning. Av totalt 30 intervjuförfrågningar och otaliga samtal och kontakter med företag resulterade arbetet i fyra fullständiga och djuplodande intervjuer. Intervjuerna genomfördes med ett semi-strukturerat upplägg vilket innebar att samtidigt som samtalet utgick från fördefinierade frågeteman, nyttjades möjligheten att tillsammans med respondenten fritt resonera och utveckla tankar och exempel utöver de givna ämnena. De genomförda intervjuerna gav en i många avseende samstämmig bild av läget och bedöms därför vara representativa.

2.2.4 Workshop

Det tredje steget i genomförandet var att arrangera en workshop med nyckelaktörer i kompetensförsörjningsuppdraget. Workshopen syftade till att tillsammans med näringsliv, branschföreträdare, utbildningshuvudmän och kommunala representanter nyansera, konkretisera och diskutera hur de beskrivna kompetensbehoven kan mötas. Workshopen ägnades också åt att komplettera bilden som tecknats av WSP:s kvantitativa prognos.

De näringslivsrepresentanter som deltog på workshopen kom från en rad olika branscher såsom industri, bygg, transport och el. Därutöver deltog representanter från Arbetsförmedlingen, fackförbund, Svenskt Näringsliv och andra delar av kommunens näringsliv. Huddinge kommun representerades bland annat av gymnasie- och arbetsmarknadsförvaltningen och näringslivssektionen. Workshopen genomfördes den 11 april 2025 i Huddinge kommun och pågick i tre timmar.

3 NÄRINGSLIVETS STRUKTUR OCH UTVECKLING I HUDDINGE - NULÄGE

I detta kapitel presenteras en nulägesanalys över arbetsmarknad och näringsliv i Huddinge kommun. Kapitlet är uppdelat på följande rubriker:

- Huddinge kommun – en översikt
- Näringsstruktur och specialisering
- Ett alltmer kunskapsintensivt näringsliv
- Yrkesstruktur
- Hur kompetensförsörjningen i Huddinges näringsliv ut idag?

3.1 HUDDINGE KOMMUN – EN ÖVERSIKT

Huddinge kommun utmärker sig genom sin strategiska placering i Stockholmsregionen samt med en ung och välutbildad befolkning. Kommunen utmärker sig även näringsmässigt genom en kombination av stark offentlig sektor och ett växande näringsliv. Med både stora offentliga och privata arbetsgivare som Karolinska och IKEA, samt viktiga utbildningsinstitutioner, är Huddinge en central aktör i länets utveckling – både som bostadsort och arbetsmarknadsregion.

Huddinge är befolkningsmässigt den näst största kommunen i länet efter Stockholms stad. Kommunen ligger söder om Stockholm och fungerar som en viktig del av den södra storstadsregionen. Med sin närhet till både centrala Stockholm och naturreservat som Gömmaren och Orlången, kombinerar Huddinge urban tillgänglighet med naturnära livskvalitet. Kommunen gränsar mot Stockholm stad, omfattar två delregionala stadskärnor och spelar en nyckelroll i utvecklingen av Södertörnsområdet.

År 2024 hade kommunen drygt 114 000 invånare och befolkningen har ökat med närmare 28 000 invånare sedan början av 2000-talet. Medelåldern är 38,7 år – bland de lägsta i Sverige – vilket speglar en ung och dynamisk befolkning. Andelen högutbildade är 35,1 %, något över riksgenomsnittet.

Huddinge är den fjärde största arbetskommunen i länet efter Stockholm, Solna och Södertälje. År 2023 var det 48 000 personer sysselsatta i Huddinge kommun. Samtidigt har Huddinge en relativt hög arbetslöshet, 7,1 procent vilket är något över rikssnittet. Sysselsättningsgraden är ändå relativt hög, 80,4 procent.

Kommunen har en blandad näringsstruktur med både offentlig och privat sektor som viktiga arbetsgivare. Kommunen själv sysselsätter närmare 5 800 personer. På den offentliga sidan sätter framför allt Karolinska sjukhuset och Södertörns högskola en stark prägel på kommunen. Karolinska Universitetssjukhuset är en av Sveriges mest avancerade sjukhus, särskilt inom transplantation och infektionssjukdomar. Södertörns högskola är en attraktiv högskola som erbjuder utbildningar inom bland annat samhällsvetenskap, humaniora och miljövetenskap. Sjukhuset och högskolan stärker Huddinges roll som kunskaps- och vårdcentrum i regionen.

Näringslivet i kommunen är relativt diversifierat. Totalt finns det 14 000 företag registrerade i kommunen. Av dessa majoriteten små företag: cirka 5 000 är enskilda firmor med inga eller endast ett fåtal anställda. Det innebär att småföretagen dominerar näringslivet och spelar en avgörande roll för sysselsättning och skatteintäkter.

De mest framträdande branscherna i Huddinge är:

Handel, logistik och transportrelaterade tjänster. Bland större företag med verksamhet i kommunen finns bland annat IKEA Svenska Försäljnings AB, med över 800 anställda; Bring Logistics och Coop Logistik AB;

Byggmax och Beijer Byggmaterial. Scania har en anläggning för återförsäljning och serviceverkstad för lastbilar och tunga fordon i Kungens Kurva. Kommunens strategiska läge nära E4/E20 och relativt goda kollektivtrafikförbindelser gör Huddinge attraktivt för företag i dessa branscher.

Bygg och fastigheter. Flera stora byggbolag har verksamhet i Huddinge: NCC Sverige AB, PEAB Sverige AB och Skanska Sverige AB. Även Serneke Group AB har på senare tid etablerat sig i södra Stockholm och är aktiva i stadsutvecklingsprojekt. Inom Fastighetsutveckling finns företag som Huge Bostäder AB, Wallenstam AB, Balder AB med flera representerade i kommunen.

Att byggbranschen är så framträdande i kommunen förklaras av att Huddinge är en av de mest expansiva kommunerna i Stockholms län. Trots att Huddinge ligger nära centrala Stockholm har kommunen fortfarande tillgång till stora markreserver, särskilt i södra och östra delarna och många stora utvecklingsprojekt pågår eller är under planering. Exempelvis: Flemingsberg där en ny regional stadskärna utvecklas; Kungens Kurva – där det sker omfattande om- och nybyggnation i ett av landets största handelsområde. Vidare pågår expansion i centrala Huddinge, Vårby, Skogås och Trångsund – områden där både bostäder och samhällsservice byggs ut.

Kreativa näringar och tjänstesektor. Dessa branscher är inte lika framträdande i Huddinge kommun men det kan komma att bli en framväxande sektor i kommunen. Exempelvis finns Filmregion Stockholm-Mälardalen – ett regionalt kluster för film- och medieproduktion med koppling till Flemingsberg; Flemingsberg Science – en innovationsmiljö som stödjer kreativa och kunskapsintensiva företag, ofta i samverkan med Södertörns högskola och Karolinska Institutet; Studio Huddinge – en lokal aktör inom musikproduktion och ljudteknik; Kulturhuset i Huddinge – fungerar som en plattform för frilansande kreatörer och kulturentreprenörer. Exempel på företag inom tjänstesektorn är: Knowit Huddinge – IT- och digitaliseringskonsulter med fokus på offentlig sektor och utbildning; Atea Sverige AB – IT-infrastruktur och tjänster; Academic Work – bemannings- och rekryteringsföretag med fokus på unga akademiker, ofta aktiva i Flemingsberg.

Att de kreativa näringarna växer i kommunen beror på flera saker. Dels kollektivtrafiknära lägen och närhet till utbildning och forskning vilket kommunen attraktiv för tjänsteföretag, dels att kommunen satsar på flexibla kontorsmiljöer och grannskapskontor för att aktivt locka företag och startups inom kulturella och kreativa näringar och även inom teknik och avancerade tjänster.

Tillverkningsindustri. I Huddinge kommun finns också flera betydande företag inom tillverkningsindustri. Mest framträdande är kanske Delicato som är Nordens största tillverkare av konditorivaror, och deras anläggning i Huddinge är företagets huvudproduktionsenhet. Här tillverkas bland annat deras välkända chokladbollar, punschrullar och andra bakverk som distribueras till både den svenska och internationella marknaden. Andra betydelsefulla industriföretag i kommunen är: Huddinge Verktyg AB – specialiserade på precisionsverktyg och komponenttillverkning för industrin; Huddinge Mekaniska Verkstad AB
– legotillverkning, svetsning och maskinbearbetning för olika branscher; Svenska Elektrod AB
– tillverkar svetselektroder och andra förbrukningsvaror för tung industri; Plastinject AB
– verksamma inom formsprutning av plastdetaljer, ofta till fordons- och elektronikindustrin; Nordic Grafting Company AB – producerar specialkemikalier och polymerer för industriella tillämpningar; Huddinge Stål & Smide AB – arbetar med stålkonstruktioner och smidesarbeten, ofta i byggrelaterade projekt.

Den relativt starka närvaron av industriföretag i Huddinge är ett resultat av historisk utveckling. Huddinge har länge varit en del av Stockholmsregionens industriella utkant, vilket gjorde det attraktivt för företag som ville ha tillgång till huvudstadens marknad men till lägre markpriser. Områden som Kungens Kurva, Segeltorp och Flemingsberg utvecklades tidigt som industri- och verksamhetsområden, vilket har skapat en tradition av tillverkning och logistik. Närheten till E4/E20, pendeltåg och godstrafik har historiskt gynnat företag inom produktion och distribution. Men det finns också starka incitament för tillverkande företag att etablera sig i

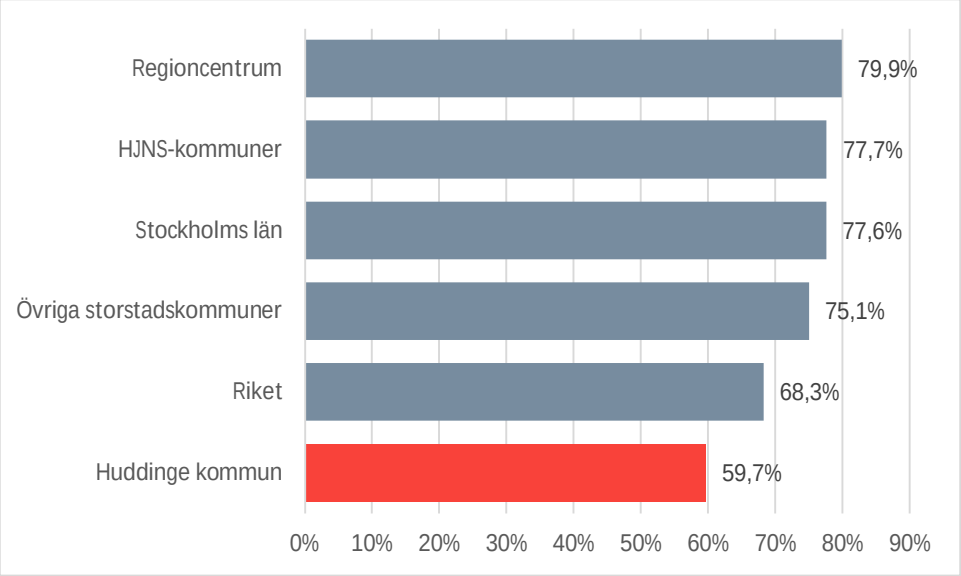
Huddinge idag. Kommunen erbjuder stora verksamhetsytor, särskilt i södra och västra delarna. Och det finns lediga industrilokaler och tomter anpassade för tillverkning, logistik och lager.

3.2 NÄRINGSSTRUKTUR OCH SPECIALISERING

Huddinge är alltså den fjärde största arbetskommunen i Stockholms län. Störst är Stockholm med 750 000 sysselsatta följt av Solna med drygt 112 000 och Södertälje med 58 000 sysselsatta. År 2023 fanns det drygt 48 000 sysselsatta i Huddinge kommun. Av dessa var närmare 29 000 sysselsatta i näringslivet (60 procent) och omkring 19 000 sysselsatta i offentlig sektor (39 procent).

I den fortsatta analysen kommer fokus att vara på näringslivet och den framtida efterfrågan på arbetskraft och kompetens i näringslivet. Det finns dock anledning att notera att Huddinge kommun präglas av en relativt stor närvaro av offentliga verksamheter. I Figur 2 ser vi att Huddinge kommun har en relativt lägre andel sysselsatta i näringslivet än Stockholms stad (Regioncentrum) och även i jämförelse med närliggande kommuner som Haninge, Järfälla, Nacka och Sollentuna (HJNS-kommuner) och snittet för länet och riket.

Figur 2: Andelen sysselsatta i näringslivet av total sysselsättning i Huddinge kommun och jämförelseregioner. År 2023



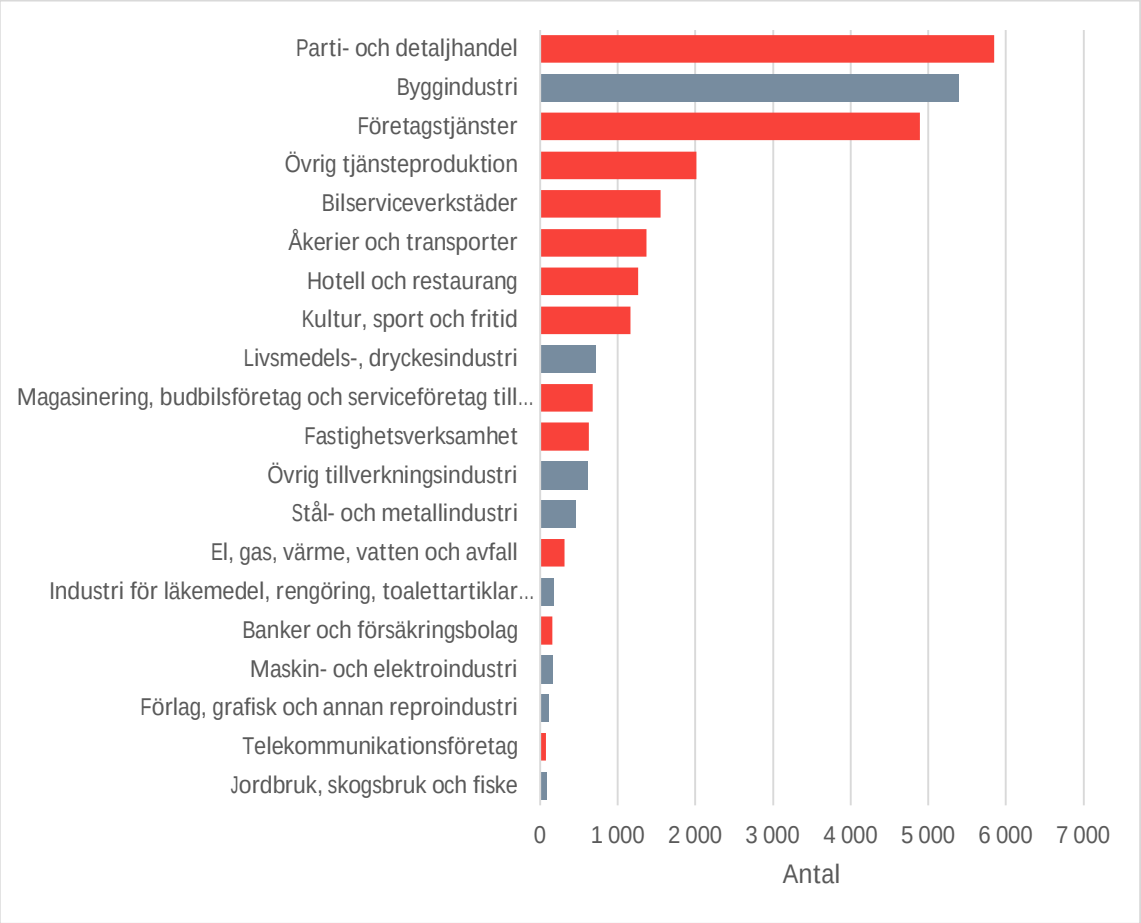
Källa: SCB. Beräkningar: WSP

Även om den offentliga sektorn (stad, region och kommun) är stor i Huddinge i termer av antalet sysselsatta så är det framför allt i näringslivet som antalet nya jobb ökar. Mellan 2008 och 2023 ökade sysselsättningen i offentlig verksamhet med 1 500 personer medan antalet sysselsatta i näringslivet ökade med närmare 5 800 nya arbetstillfällen. Haninge tillhör därmed de sju kommuner i länet med störst sysselsättningstillväxt i näringslivet. Störst har ökningen varit i Stockholm följt av Solna, Södertälje, Haninge, Järfälla och Nacka samt Huddinge på sjunde plats.

I Figur 3 visas hur branschstrukturen i näringslivet i Huddinge kommun ser ut år 2023. Det framgår att näringslivet domineras av tjänstebranscher (röda staplar) med Parti- och detaljhandel som största enskilda bransch följt av Företagstjänster som är ett aggregat som består av många både mer kunskapsintensiva och

mer arbetsintensiva delbranscher. Största bransch inom varuproduktion (grå staplar) är Byggindustrin följt av Livsmedels- och dryckesindustri.

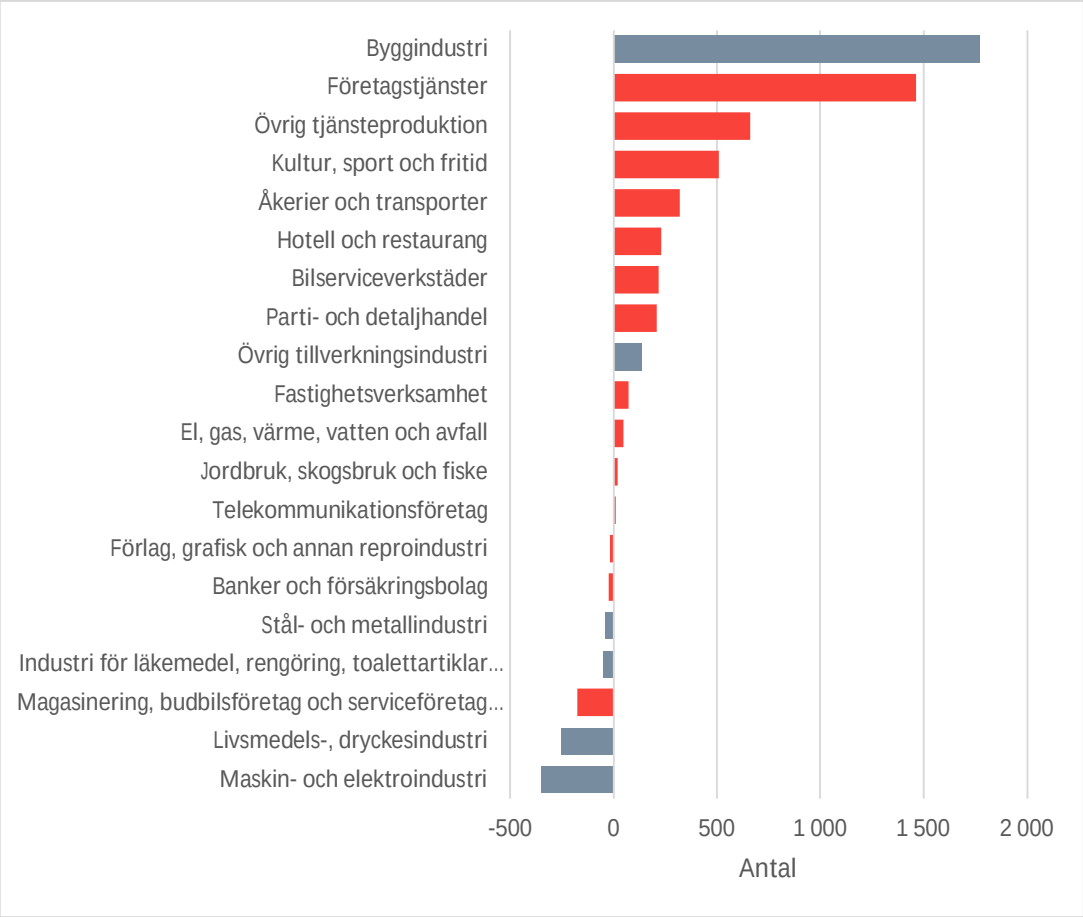
Figur 3. Antalet sysselsatta efter bransch i näringslivet i Huddinge kommun. År 2023



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

I Figur 4 ser vi att det också framför allt är inom tjänstebranscherna som näringslivet i Huddinge växt i termer av antal sysselsatta. Framför allt har sysselsättningen ökat inom branschaggregatet Företagstjänster. Men störst sysselsättningsökning har skett inom Byggindustrin som tillhör de varuproducerande branscherna. Omvänt har antalet sysselsatta i livsmedels- och dryckesindustrin samt inom Maskin- och elektroindustri minskat under perioden.

Figur 4. Sysselsättningsutvecklingen efter bransch i näringslivet i Huddinge kommun. År 2008 - 2023



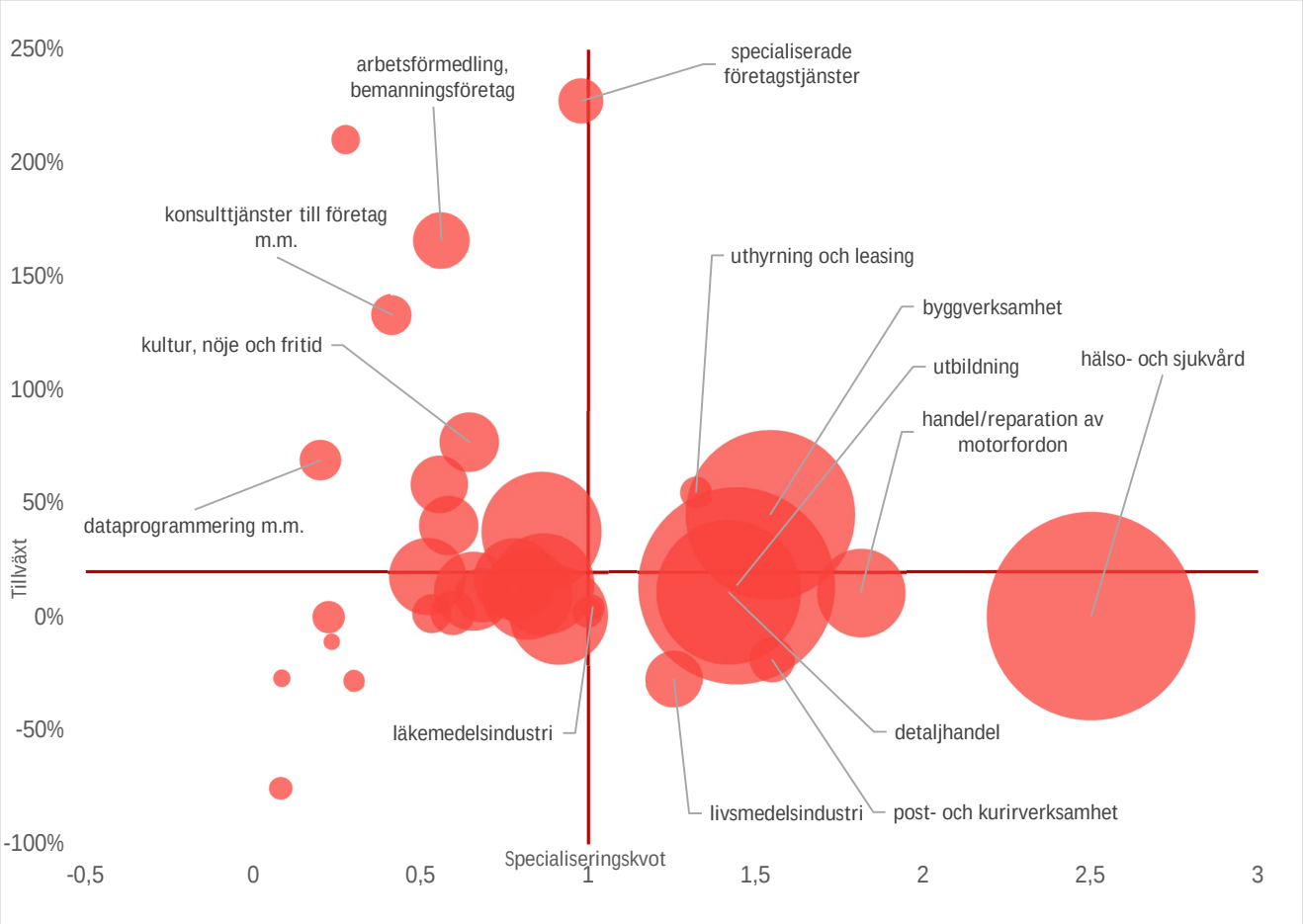
Källa: SCB. Beräkningar: WSP

I *Figur 5* nedan visas vilka branscher i Huddinge som är stora respektive starka i termer av sysselsättningsutveckling. Med en stark bransch i Huddinge kommun menas en bransch som har en större andel sysselsatta i Huddinge kommun än branschens andel av sysselsättningen i riket. När de båda andelarna divideras har starka branscher en kvot som är större än 1. Denna kvot kallas för specialiseringskvot och används i ekonomisk analys för att identifiera i vilka regioner eller kommuner som specifika branscher har konkurrensfördelar.

Specialiseringskvoten säger något om utvecklingskraften i ett längre perspektiv. För att närmare kunna se vart utvecklingen är på väg kompletteras måttet med sysselsättningstillväxten i Huddinge kommun jämfört med sysselsättningstillväxten i riket. Starka branscher i Huddinge kommun definieras som de som har en specialiseringskvot större än 1 år 2023 och har haft en snabbare tillväxt i antalet sysselsatta i Huddinge jämfört med riket mellan 2010 och 2023.

Genom att sätta samman de två måtten på styrka erhålls ett fyrfältsdiagram där samtliga branscher kan placeras in. Figuren ska tolkas så att de starka branscherna i kommunen finns i den högra delen. I den övre högra delen finns de starkaste branscherna eftersom dessa branscher har en specialiseringskvot i Huddinge större än 1 och ar haft en snabbare sysselsättningstillväxt i kommunen än i riket.

Figur 5. Starka och växande branscher i Huddinge kommun. År 2010 - 2023



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

De starka branscherna i Huddinge kommun är Bygg och Uthyrning och leasing. I den vänstra övre kvadranten i figuren finns branscher som kan definieras som tillväxtbranscher. Det är branscher som inte i nuläget har en tydlig specialisering i kommunen men har haft en sysselsättningstillväxt över genomsnittet i riket under perioden 2010 – 2023. Här återfinns branscher som Förlag, film-, video- och Tv-produktion; Dataprogrammering och datakonsultverksamhet; Arkitekt- och teknisk konsultverksamhet; Bemanningsföretag och andra specialiserade företagstjänster.

Det går också i figuren att avläsa branscher som kan klassas som mogna (nedre högra hörnet) och branscher som är krympande (nedre vänstra hörnet). I Tabell 1 redovisas vilken kategori olika branscher i Huddinge tillhör (endast näringslivet).

Tabell 1. Branscher i Huddinge kommun efter Starka branscher, Tillväxtbranscher, Mogna branscher och Krympande branscher. År 2010 - 2023

Kategori	Branscher	LQ 2023	Sysselsatta 2010	Sysselsatta 2023	Tillväxt (%)
Starka branscher	byggverksamhet	1,5	3 727	5 407	45%
	uthyrning och leasing	1,3	124	192	55%
Tillväxtbranscher	förlagsverksamhet, film-, video- och tv-programproduktion, sändning av program	0,3	49	152	210%
	dataprogrammering, datakonsultverksamhet och informationstjänster	0,2	185	313	69%
	verksamheter som utövas av huvudkontor; konsulttjänstrer till företag	0,4	129	301	133%
	arkitekt- och teknisk konsultverksamhet; teknisk provning och analys	0,6	392	621	58%
	andra specialiserade företagstjänster inkl. veterinärverksamhet	1,0	113	370	227%
	arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster	0,6	223	593	166%
	kultur, nöje och fritid	0,6	377	667	77%
	transportmedelstillverkning	0,2	0	195	100%
	annan serviceverksamhet och personliga tjänster	0,6	473	664	40%
Mogna branscher	framställning av livsmedel, drycker och tobak	1,3	854	623	-27%
	läkemedelsindustri	1,0	105	110	5%
	handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar	1,8	1 332	1 476	11%
	detaljhandel	1,4	3 539	3 934	11%
	post- och kurirverksamhet	1,5	471	384	-18%
Krympande branscher	tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater	0,6	369	377	2%
	tillverkning av datorer, elektronikvaror, optik, elappparatur och andra maskiner och apparater	0,1	377	93	-75%
	övrig tillverkning	0,2	56	50	-11%
	avfallshantering, återvinning och sanering	1,0	173	177	2%
	parti-och provisionshandel utom med motorfordon	0,9	1 805	1 823	1%
	transport och magasinering	0,8	1 388	1 529	10%
	hotell- och restaurangverksamhet	0,7	1 050	1 172	12%
	finansiella tjänster utom försäkring och pensionsfondsverksamhet	0,1	72	52	-27%
	fastighetsverksamhet	0,7	507	557	10%
	juridisk och ekonomisk konsultverksamhet	0,5	281	286	2%
	naturvetenskaplig och teknisk FoU	0,3	130	94	-28%
	rese-, bevaknings-, fastighetsservice- och kontorstjänster m.m.	0,8	1 093	1 277	17%

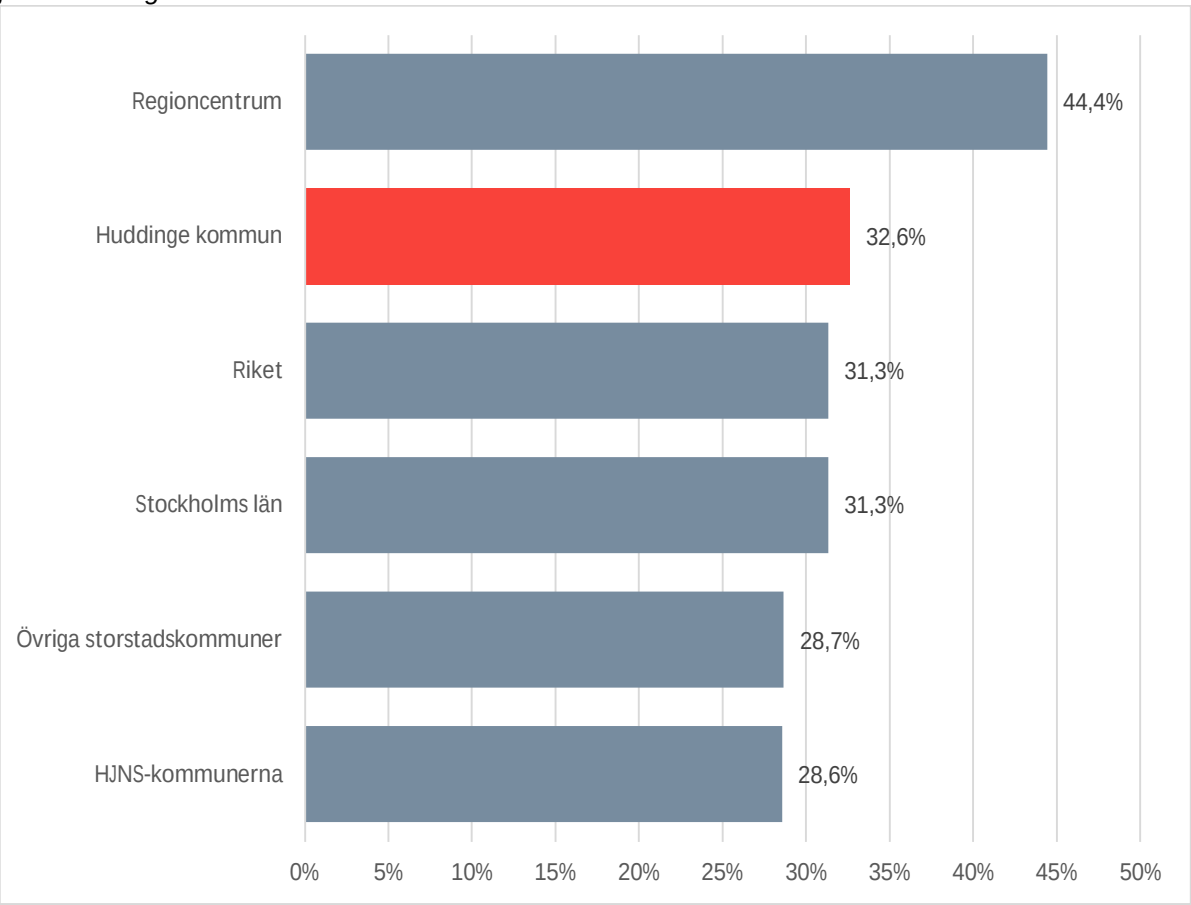
Källa: SCB. Beräkningar: WSP

3.3 ETT ALLTMER KUNSKAPSINTENSIVT NÄRINGSLIV

Det pågår sedan länge en strukturomvandling som bland annat utmärks av att kunskapsinnehållet blir allt högre i många företag och branscher. Det innebär att en växande andel av företagens värdeskapande bygger på teknologisk kompetens, innovation, forskning och högutbildad arbetskraft snarare än på traditionell produktion eller manuellt arbete. För en kommun som Huddinge, med sin blandade näringsstruktur, innebär denna utveckling både möjligheter och utmaningar. Något vi kommer återkomma till längre fram i rapporten.

Som visas i Figur 6 har Huddinge kommun i jämförelse med ett antal andra kommuner och kommungrupper i Stockholms län en hög andel sysselsatta med en längre eftergymnasial utbildning. Det förklaras främst av den starka närvaron av offentliga verksamheter som Karolinska sjukhuset och Södertörns högskola med en stor andel anställa med eftergymnasial utbildning.

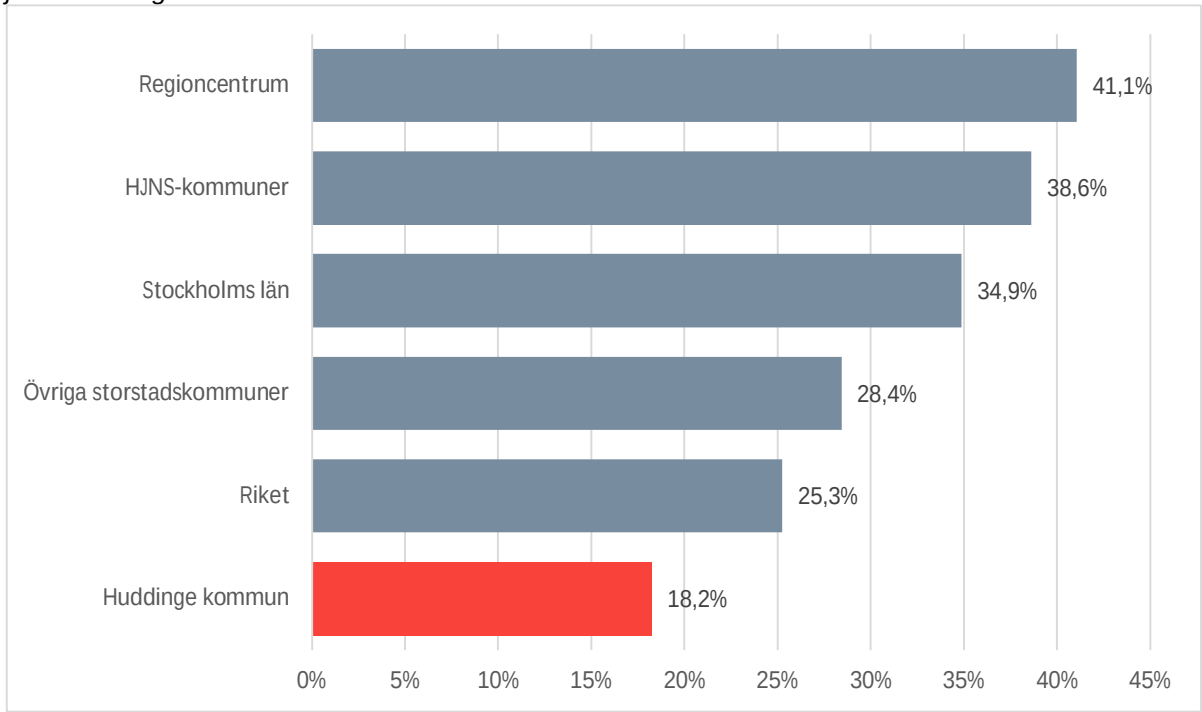
Figur 6. Andelen sysselsatta totalt med en längre eftergymnasial utbildning (>3 år) i Huddinge och jämförelseregioner. År 2023



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

I Figur 7 visas hur stor andel av de sysselsatta i näringslivet som år 2023 hade en längre eftergymnasial utbildning. Sett till näringslivet är andelen med en längre eftergymnasial utbildning relativt låg i Huddinge kommun i jämförelse med de andra kommunerna och kommungrupperna i Stockholms län.

Figur 7. Andelen sysselsatta i näringslivet med en längre eftergymnasial utbildning (>3 år) i Huddinge och jämförelseregioner. År 2023



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

Även om andelen med längre eftergymnasial utbildning är relativt lägre i Huddinge kommuns näringsliv är dock utvecklingen densamma. Sedan 2010 har andelen med en längre eftergymnasial utbildning successivt ökat från 13 till dagens 18 procent. I Tabell 2 ser vi exempelvis att andelen med minst 3-årig eftergymnasial utbildning inom teknik eller naturvetenskap har ökat med närmare 56 procent mellan 2010 och 2023. Under samma period ökade också andelen sysselsatta med en kortare eftergymnasial utbildning inom teknik eller naturvetenskap med närmare 35 procent.

Tabell 2. Sysselsättningsutvecklingen i näringslivet i Huddinge kommun efter utbildningsgrupp. År 2010 - 2023

Utbildningsgrupp	2010	2023	Utveckling (%)
3-årig teoretisk gymnasieutb; samhällsvetenskap, humanism m.m.	2 597	3 081	18,6%
3-årig teoretisk gymnasieutb; teknik, naturvetenskap	359	320	-10,9%
3-årig yrkesförberedande gymnasieutb	3 847	5 258	36,7%
Eftergymn utb kortare än 3 år; (ej teknik/naturvetenskap/vård/pedagogik)	1 878	2 749	46,4%
Eftergymn utb kortare än 3 år; pedagogik	268	309	15,3%
Eftergymn utb kortare än 3 år; teknik, naturvetenskap	1 154	1 556	34,8%
Eftergymn utb kortare än 3 år; vård	309	351	13,6%
Minst 3-årig eftergymn utb; teknik, naturvetenskap	1 010	1 572	55,6%
Minst 3-årig eftergymn utb; (ej teknik/naturvetenskap/vård/pedagogik)	1 834	2 802	52,8%
Minst 3-årig eftergymn utb; pedagogik	238	374	57,1%

Minst 3-årig eftergymn utb; vård	413	697	68,8%
Utb kortare än 3-årigt gymnasium	11 187	10 790	-3,5%
Total	25 094	29 859	

Källa: SCB. Beräkningar: WSP

3.4 YRKESSTRUKTUR

Bransch- och utbildningsstrukturen i näringslivet avspeglar sig också i yrkesstrukturen. Att Byggindustrin är en av de största branscherna i Huddinge kommun avspeglar sig i att flera av de största yrkeskategorierna inom varuproduktionen i kommunen utgörs av Snickare, murare och anläggningsarbetare; Takmontörer, golvläggare och VVS-montörer; Installations- och industrielektriker samt Målare, lackerare och skorstensfejare.

Figur 8. De 20 största yrkesgrupperna inom varuproduktion i näringslivet i Huddinge kommun. År 2023



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

Inom tjänstenäringarna i Huddinges näringsliv är de största yrkeskategorierna Butikspersonal följt av Lagerpersonal och trafikledare samt Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare.

Figur 9. De 20 största yrkesgrupperna inom tjänsteproduktion i näringslivet i Huddinge kommun. År 2023



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

3.5 HUR KOMPETENSFÖRSÖRJS HUDDINGES NÄRINGSLIV IDAG?

Så här långt kan vi konstatera att Huddinge är den fjärde största arbetskommunen i Stockholms län. Den offentliga sektorn har en stark närvaro i kommunen och omkring 19 000 personer (39 procent) av de sysselsatta i kommunen arbetar inom offentlig verksamhet (stat, region och kommun). I näringslivet är omkring 29 000 sysselsatta (60 procent). Näringslivet har en stark profil mot Byggindustri, logistik och handel.

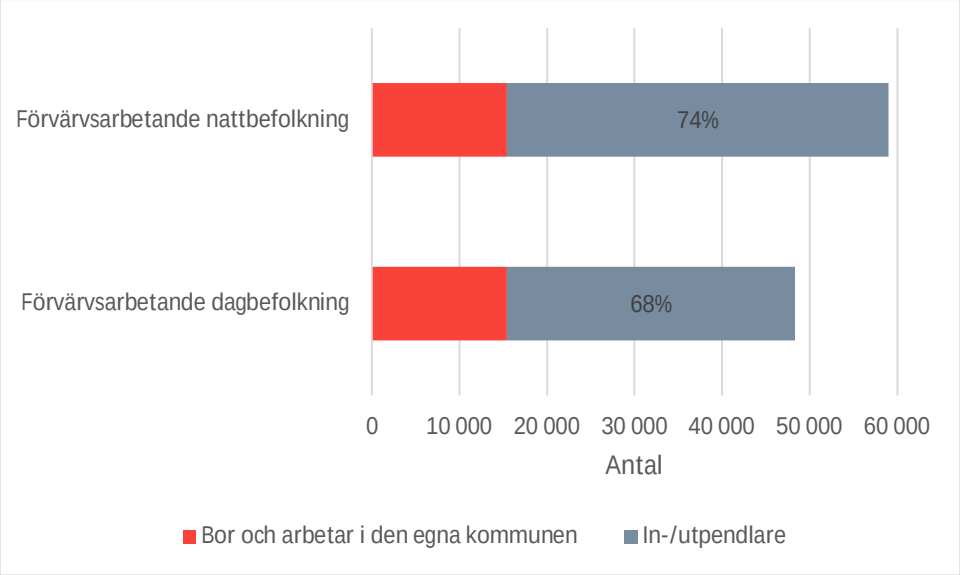
Varifrån kommer de sysselsatta i Huddinge näringsliv? Den totala sysselsättningen i Huddinge kommun är drygt 48 000 (offentlig sektor och näringslivet). Av Huddinge kommuns vuxna befolkning är det 59 000 som är förvärvsarbetande. Majoriteten av de förvärvsarbetande invånarna är i ålder 20 – 64 år. En viktig indikator på arbetsmarknadsläget i kommuner är sysselsättningsgraden, det vill säga hur stor andel av befolkningen i en specifik åldersgrupp (vanligen 20 – 64 år) som är förvärvsarbetande. I Huddinge kommun är 81 procent

av invånarna i åldern 20 – 64 år förvärvsarbetande, vilket är nivå med genomsnittet i Stockholms län. Sysselsättningsgraden har också ökat över tid, från 76 procent år 2010. Det är en indikator på att befolkningen i hög grad är etablerade på arbetsmarknaden.

Av de förvärvsarbetande som bor i Huddinge arbetar omkring 15 500 (26 procent) i den egna kommunen medan närmare 43 600 pendlar till arbete i annan kommun. Omvänt är det omkring 48 400 personer som totalt arbetar i Huddinge kommun varav 33 000 är inpendlare från andra kommuner (68 procent).

Sammantaget är alltså Huddinge i väldigt hög grad integrerad med den större regionala arbetsmarknaden i Stockholms län. Det betyder att företagen i Huddinge kommun i hög utsträckning är beroende av inpendlande arbetskraft för sin kompetensförsörjning. Omvänt innebär det samtidigt att invånarna i Huddinge kommun har tillgång till en större arbetsmarknad än vad den egna kommunen kan erbjuda.

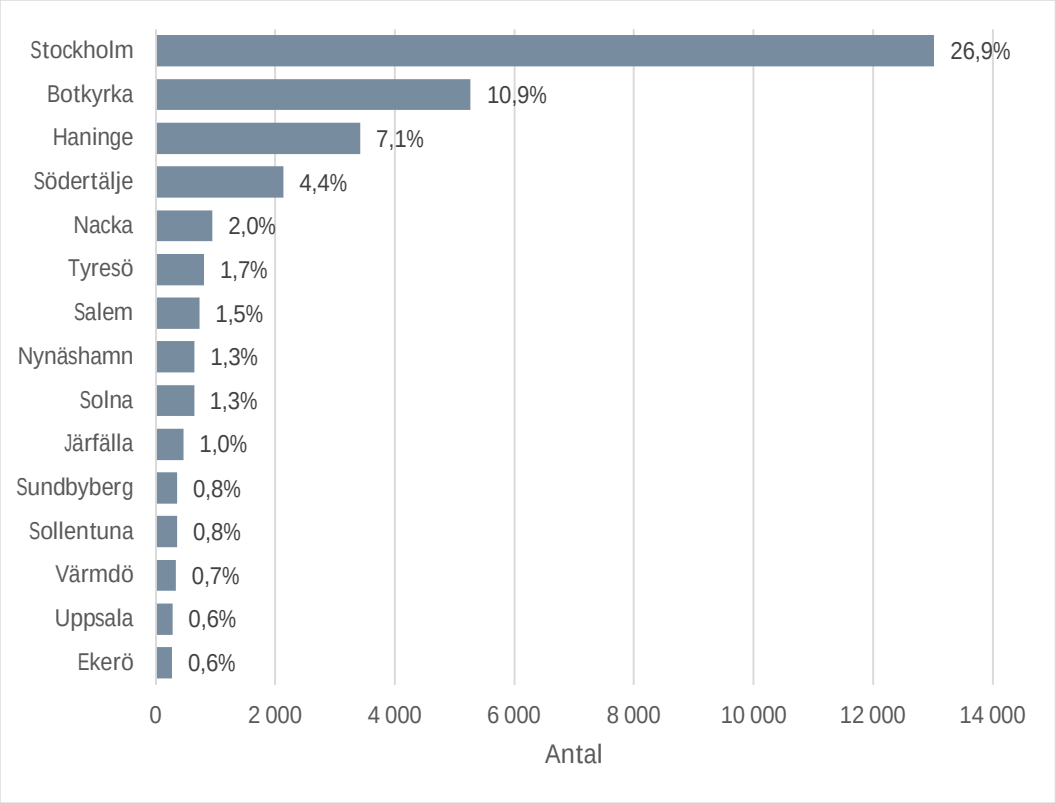
Figur 10. Antal och andel in- respektive utpendlare av förvärvsarbetande dag- och nattbefolkning i Huddinge kommun. År 2023.



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

De största pendlingsströmmarna in till Huddinge kommun kommer från Stockholm, Botkyrka, Haninge och Södertälje. Dessa fyra kommuner svarar för hälften av alla inpendlare och därmed också för hälften av alla som arbetar i Huddinge. Den enskilt största strömmen av inpendlare kommer från Stockholms kommun. Från Stockholm pendlar 13 000 personer till arbete i Huddinge, vilket motsvarar 27 procent av alla sysselsatta i Huddinge kommun.

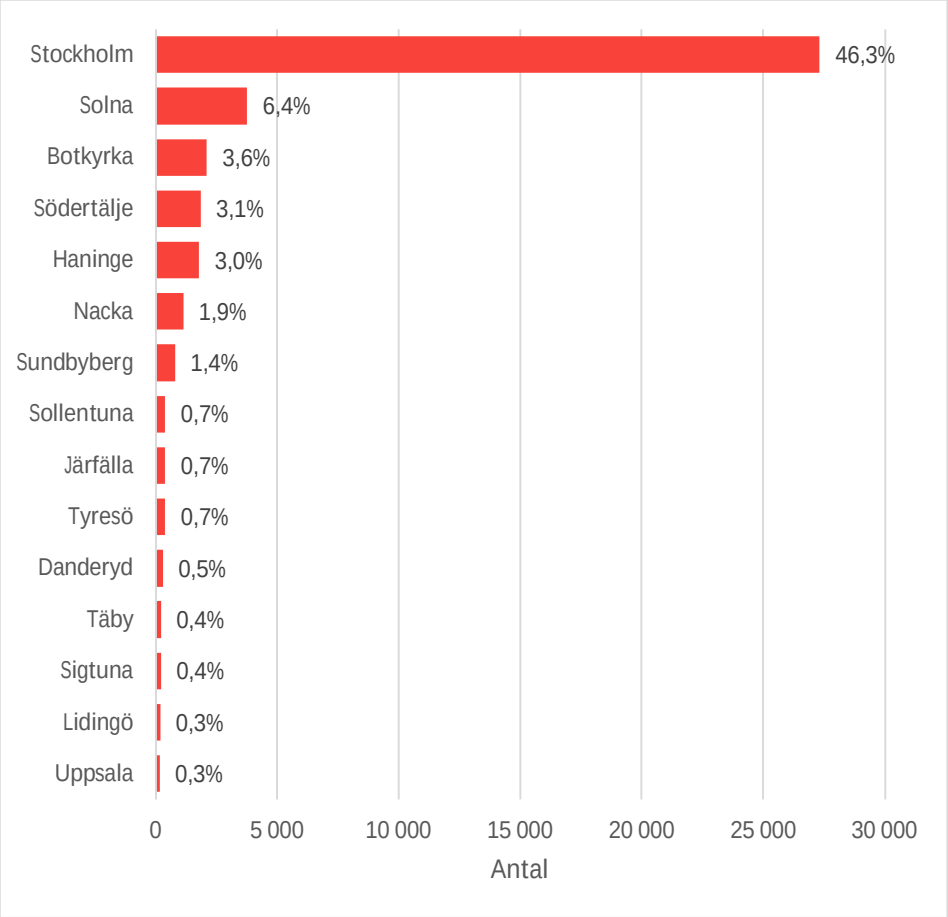
Figur 11. De femton största inpendlingsströmmarna till Huddinge efter kommun. År 2023



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

De största pendlingsströmmarna från Huddinge kommun går till Stockholm, Solna, Botkyrka och Södertälje. Sammantaget arbetar 60 procent av alla förvärvsarbetande invånare i Huddinge i dessa fyra kommuner. Stockholm är den arbetskommun som flest pendlar till, närmare hälften av alla förvärvsarbetande boende i Huddinge kommun.

Figur 12. De femton största utpendlingsströmmarna från Huddinge efter kommun. År 2023

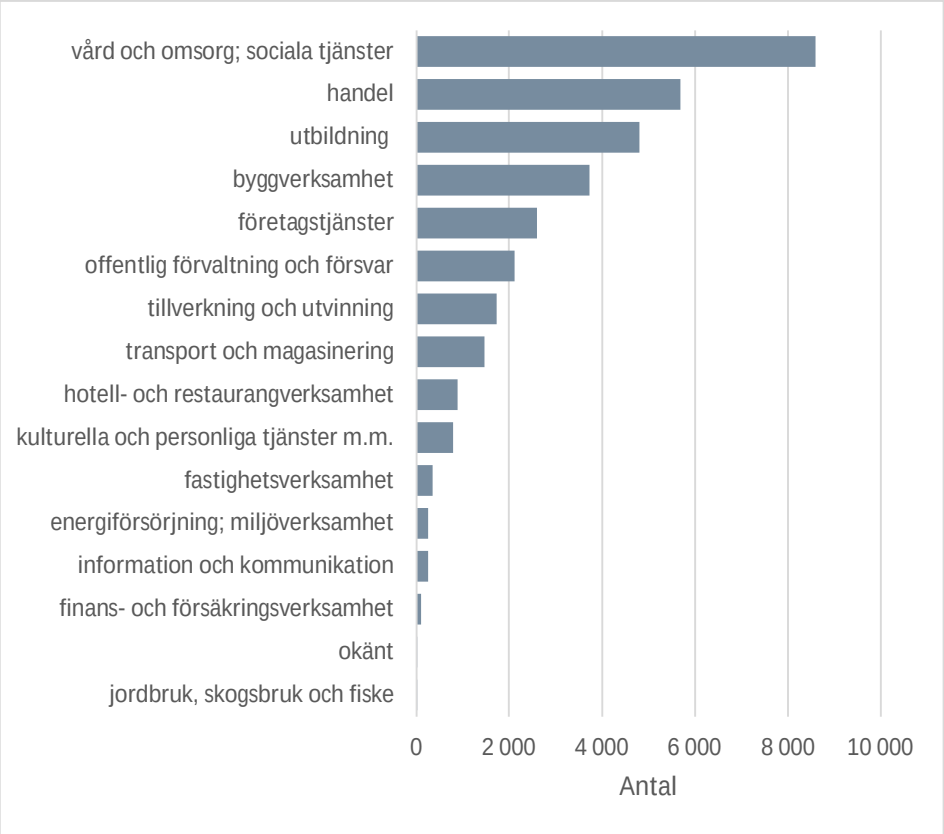


Källa: SCB. Beräkningar: WSP

Till vilka branscher pendlar man?

En stor del av de som pendlar till Huddinge arbetar i branscher som Vård och omsorg, Handel och Utbildning och Byggverksamhet. Två tredjedelar av de som pendlar till arbete i Huddinge arbetar i dessa fyra branscher. Under perioden 2010 – 2023 har inpendlingen framför allt ökat till byggbranschen följt av företagstjänster, Vård och omsorg och Utbildning. Pendlingsmönstret skiljer sig mellan yngre och äldre. Inpendlarna i åldern 20 – 34 år har framför allt ökat till branscher som Bygg, Företagstjänster och Offentlig administration.

Figur 13. Inpendling efter bransch i Huddinge kommun. År 2023

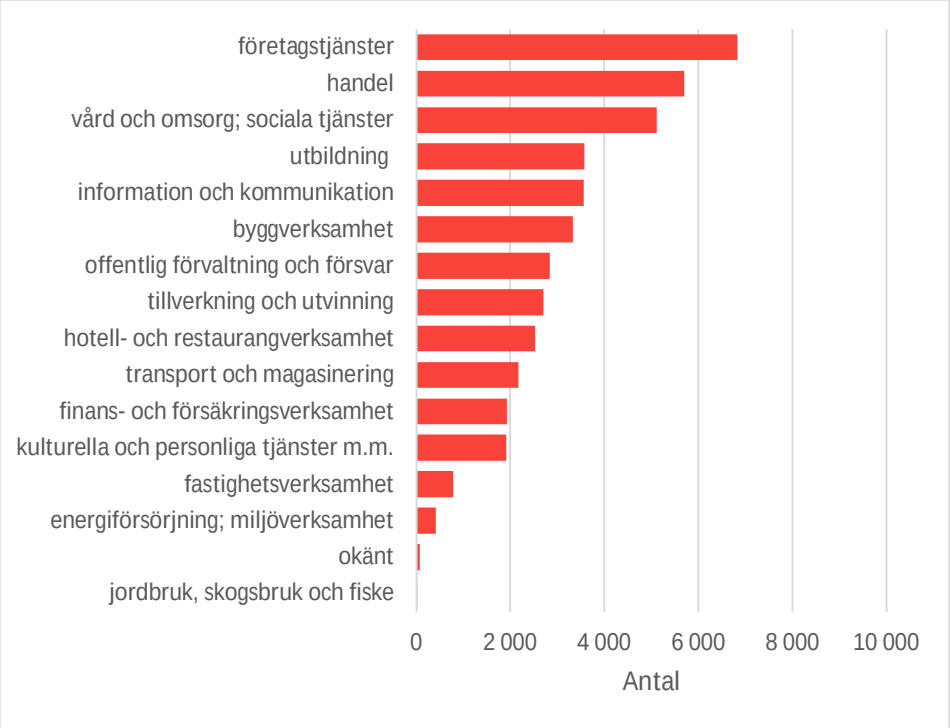


Källa: SCB. Beräkningar: WSP

Av de boende i Huddinge kommun som pendlar till arbete i annan kommun arbetar de flesta i branscherna Företagstjänster, Handel, Vård och omsorg samt Utbildning. Omkring varannan utpendlare arbetar i någon av dessa fyra branscher. Under perioden 2010 – 2023 har utpendlingen framför allt ökat till Företagstjänster, följt av Vård och omsorg samt Information och kommunikation. Utpendlare i åldern 20–34 år pendlar framför allt till arbete i branscher som Företagstjänster, Information och kommunikation, Vård och omsorg samt Bygg.

Att så många som pendlar till och från Huddinge arbetar i samma branscher – Vård och omsorg, Handel och Utbildning – visar också hur integrerad arbetsmarknaden är i Stockholmsregionen.

Figur 14. Utpendling efter bransch i Huddinge kommun. År 2023



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

Avslutningsvis kan vi konstatera att Huddinge kommun är en del av Stockholms arbetsmarknadsregion och att både offentlig sektor och näringslivet i kommunen är beroende av inpendlande kompetens från stora delar av regionen. Att Huddinge är en integrerad del av en större arbetsmarknad är också en stor fördel för kommunens invånare som på så sätt får tillgång till en större arbetsmarknad.

Att Huddinge kommun är en del av Stockholms arbetsmarknadsregion innebär många fördelar ur ett kommunalt arbetsmarknads- och näringslivsperspektiv. Stockholms län är den region som växt mest både i termer av befolkning och sysselsättning under de senaste decennierna. Stockholms arbetsmarknadsregion utmärks av ett kunskapsintensivt näringsliv med stark profil inom IT och Life Science.

Transportinfrastrukturen binder samman kommunerna och orterna med varandra och är en förutsättning för hur väl samspelet mellan kommunerna fungerar. Inom regionen finns alltså ett starkt funktionellt samband mellan kommunerna. Det gäller främst arbets- och bostadsmarknaderna men också andra funktionella områden som sjukvård, fritid, kultur och handel.

En konsekvens av det funktionella samspelet mellan kommunerna är att det sker en specialisering mellan kommunerna. Vissa kommuner specialiserar sig på att främst vara boendekommuner medan andra kommuner har utvecklats till tydliga arbetscentrum med stor inpendling. Vissa branscher och offentliga funktioner väljer vidare att lokalisera sig på vissa specifika platser så som vi sett i Huddinges fall. Det innebär att näringslivets utvecklingsförutsättningar i Huddinge kommun påverkas både av vad som händer inom kommunen och vad som händer i de kringliggande kommunerna.

I nästa avsnitt byter vi fokus och blickar framåt. Nu är frågeställningen hur näringslivet i Huddinge kommun kommer utvecklas fram till 2035 och hur det kommer påverka näringslivets rekryteringsbehov.

4 DET FRAMTIDA REKRYTERINGSBEHOVET

För att kunna besvara frågor som hur stor den framtida arbetskraftsefterfrågan kan bli, vilka branscher och yrken som kommer växa mest och hur stort rekryteringsbehovet kan komma att bli har WSP använt sig av det regionalekonomiska modellsystemet Raps (Regionalt analys- och prognossystem). Raps-modellen är en etablerad prognos- och scenariomodell som ägs av Tillväxtverket och där WSP har ansvaret för system- och metodutveckling.

Förenklat utgår Raps-modellen från SCB:s regionala befolkningsframskrivningar tillsammans med makroekonomiska antagande från Konjunkturinstitutet. Dessa antaganden justeras därefter utifrån regionala och lokala förutsättningar vad gäller demografi och näringsstruktur.

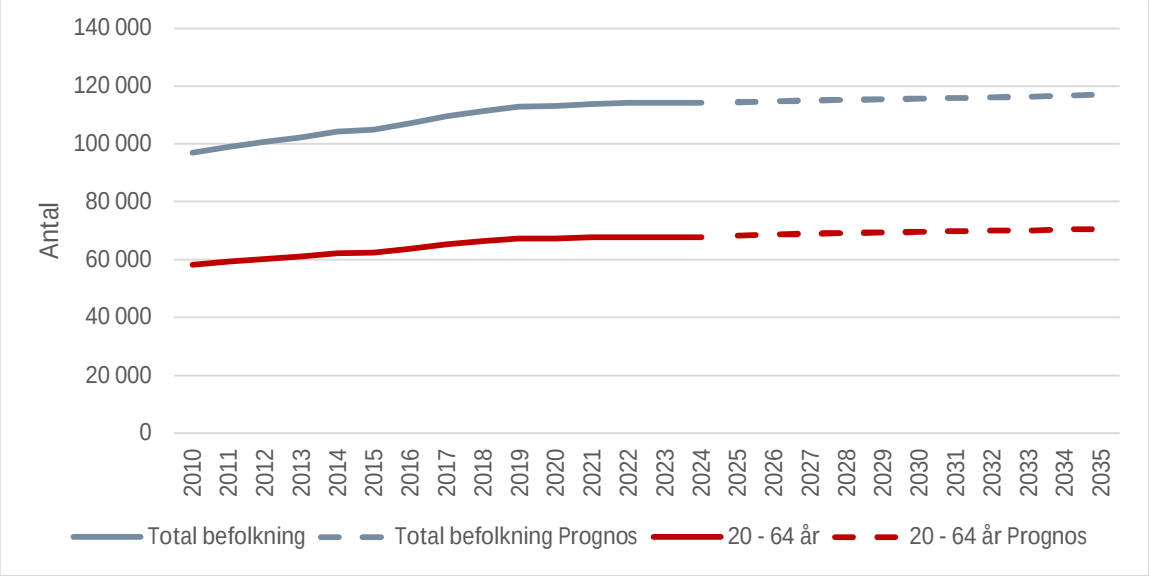
I detta kapitel presenteras resultaten av den kvantitativa prognosen. Kapitlet är uppdelat på följande rubriker:

- Befolkningsutveckling
- Sysselsättningsutveckling
- Branschutveckling
- Yrkesutveckling och rekryteringsbehov
- Utbildningsutbud
- Skolverkets bedömningar
- Gap-analys
- Syntes

4.1 BEFOLKNINGSUTVECKLING

Enligt SCB:s nationella befolkningsprognoser kommer Sveriges befolkning under överskådlig tid att växa i en betydligt långsammare takt än tidigare. Den senaste regionala befolkningsframskrivningen från SCB förutspår att befolkningen i Huddinge kommun kommer att öka från 114 000 invånare år 2024 till 117 000 år 2035. Befolkningen i yrkesverksam ålder (20 – 64 år) beräknas under samma period öka från drygt 67 000 till 70 000 invånare.

Figur 15. Befolkningsutvecklingen i Huddinge kommun 2010 – 2035. Prognos 2025 - 2035



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

SCB:s basscenario indikerar en lägre befolkningstillväxt framöver jämfört med de senaste 20 åren, den lägre tillväxten gäller för hela landet. Mellan åren 2000–2024 växte befolkningen i Huddinge kommun med i genomsnitt 1,3 procent per år. Fram till 2035 beräknar SCB att befolkningen i kommunen kommer att öka med 0,22 procent årligen och mellan 2035–2040 med 0,35 procent.

En lägre befolkningstillväxt får flera effekter. Befolkningsutvecklingen och åldersstrukturen har stor påverkan på framtida kompetensbehov, eftersom befolkningsutvecklingen påverkar efterfrågan på välfärdstjänster som skola, vård och omsorg. Befolkningsutvecklingen och -strukturen avgör också hur stort det framtida arbetskraftsutbudet blir.

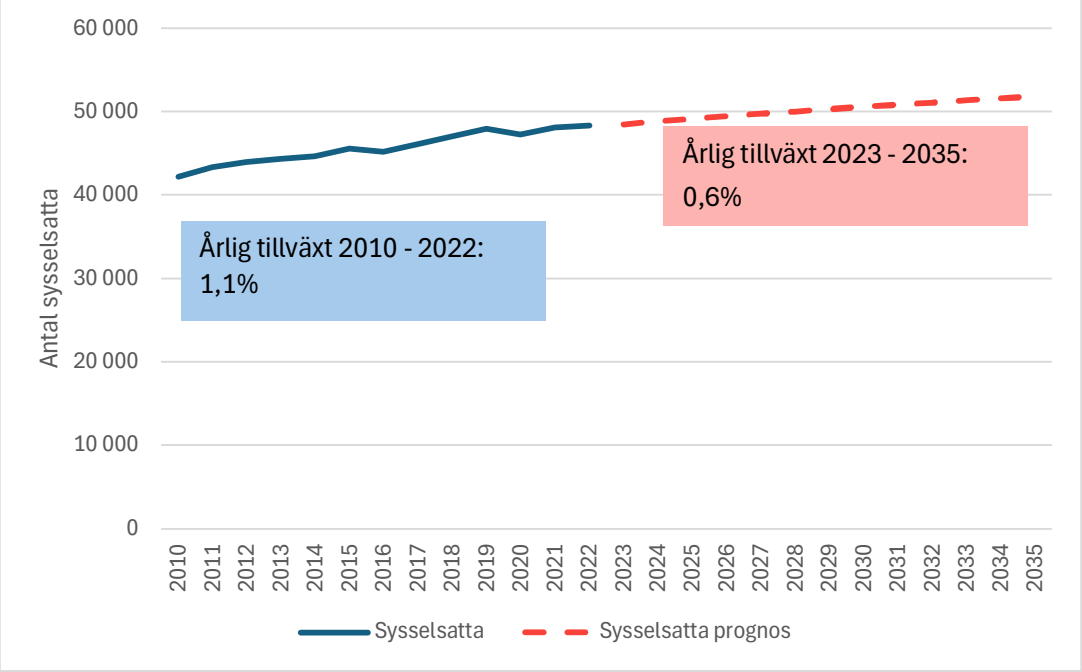
Det är viktigt att notera att SCB:s befolkningsframskrivning endast baseras på demografiska faktorer och bortser från faktorer som skulle kunna påverka strukturförändringar i samhället. Sådana faktorer skulle kunna vara bostadsbyggande och företagsetableringar. Detta innebär att det finns en osäkerhet kopplad till framskrivningen som generellt ökar med tiden. Dessa faktorer har inte heller beaktats i Raps-scenariot för Huddinge. Exempelvis kan Huddinge kommuns relativt goda tillgång på industrimark och lokaler innebära att betydligt fler företag i framtiden lokaliserar sig i kommunen, alternativt att befintliga företag expanderar. Det skulle i så fall komma att påverka prognosens utfall.

4.2 SYSSELSÄTTNINGSUTVECKLING

Raps-modellen har laddats med SCB:s befolkningsprognos. Det finns ett starkt statistiskt samband mellan befolkningsutvecklingen i arbetsför ålder i Stockholms län och sysselsättningsutvecklingen i Huddinge kommun. Baserat på SCB:s senaste befolkningsframskrivning och Konjunkturinstitutets (KI) makroekonomiska långtidsscenario beräknas antalet sysselsatta i Huddinge kommun öka med 7 procent från dagens 48 400 till 51 800 år 2035. En ökning med 3 400 sysselsatta. Den genomsnittliga årliga tillväxten i sysselsättning beräknas vara 0,6 procent, vilket är lägre än perioden 2010–2022 då den årliga tillväxten var 1,1 procent. Mönstret för utvecklingen av den årliga tillväxten i sysselsättning känns igen från den förväntade befolkningsutvecklingen. Den främsta förklaringen till en lägre tillväxt i sysselsättningen de kommande tio åren är att befolkningstillväxten beräknas bli lägre under samma tidsperiod.

Det går att sätta siffrorna i relation till KI:s bedömning över sysselsättningsutvecklingen för riket. KI förväntar sig en tillväxt av sysselsättningen om 0,5 procent per år under perioden fram till 2045. Att Huddinge ligger strax över siffran bedöms rimligt då Stockholms arbetsmarknad historiskt har utvecklats starkare än andra arbetsmarknadsregioner i landet.

Figur 16. Efterfrågan på sysselsatta på Huddinge kommuns arbetsmarknad. År 2010–2035.



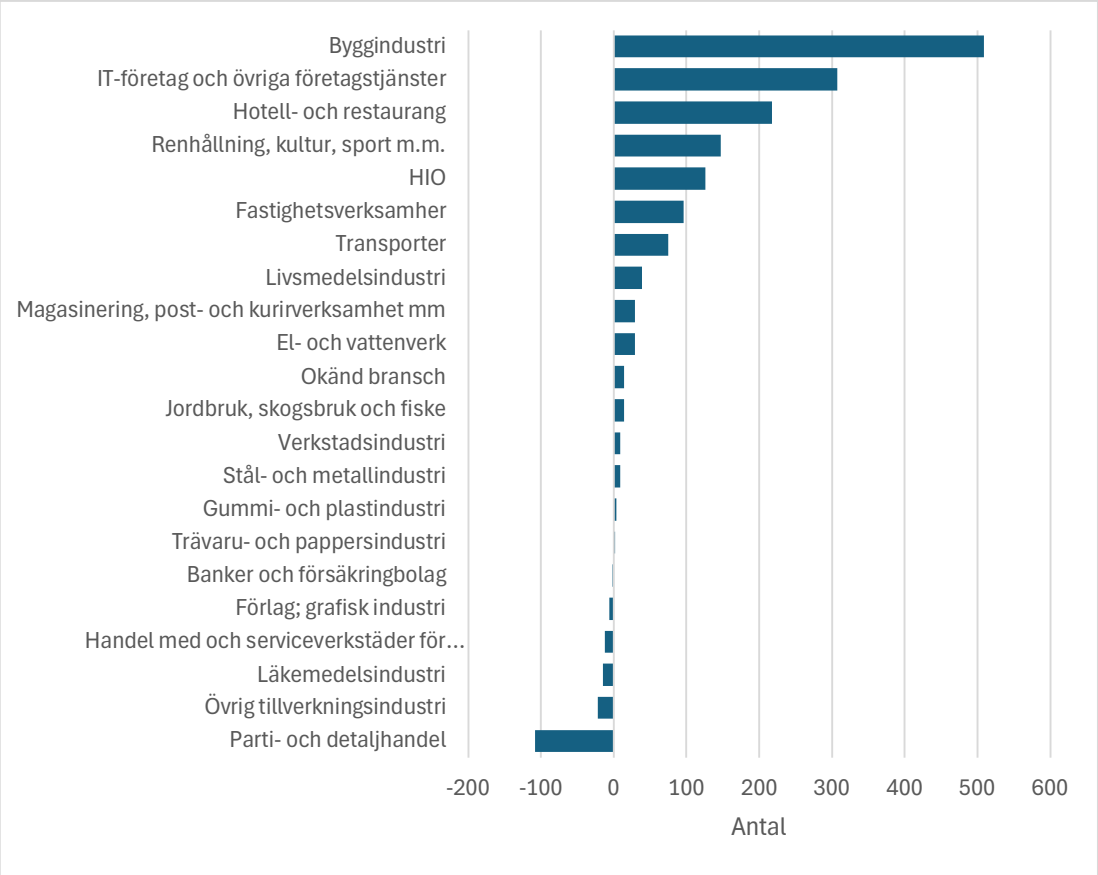
Källa: SCB. Beräkningar WSP.

4.3 BRANSCHUTVECKLING

Raps-prognosen beräknar alltså en arbetskraftsefterfrågan i Huddinge kommun på totalt 3 400 fler sysselsatta. Fördelat över branscher visar prognosen att en stor del av den ökade arbetskraftsefterfrågan kommer ske inom offentlig service (skola, vård och omsorg). Den absolut största sysselsättningstillväxten beräknas ske inom hälso- och sjukvård medan arbetstillfällena inom utbildning bedöms minska något. Detta följer de förväntningar vi har på befolkningsutvecklingen med en åldrande befolkning och en större andel äldre som kräver vård och omsorg, samtidigt som det föds färre barn vilket leder till en minskad efterfrågan på förskole- och skolplatser.

Fokuserar vi i stället på det privata näringslivet går det i Figur 17 att se att *Byggindustri* är den bransch som förväntas växa mest i termer av sysselsatta under prognosperioden. Också branscherna *IT-företag och övriga företagstjänster* och *Hotell- och restaurang* beräknas bidra till sysselsättningstillväxt. I sex branscher förväntas det bli en minskning i sysselsättningen. Störst minskning sker i branscherna *Parti- och detaljhandel, Övrig tillverkningsindustri* samt *Läkemedelsindustri*. Minskningen förklaras av att KI antar en stark produktivitetstillväxt i dessa branscher vilket resulterar i en svagare arbetskraftsefterfrågan.

Figur 17. Sysselsättningsutvecklingen i näringslivet i Huddinge kommun efter bransch. År 2023–2035 (prognos)



Källa: SCB. Beräkningar WSP.

4.4 YRKESUTVECKLING OCH REKRYTERINGSBEHOV

Inom alla branscher finns förstås många olika funktioner och yrken. Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är det därför värdefullt att inte bara se till utvecklingen på branschnivå utan också på yrkesnivå. Vilka yrken som antas växa eller minska är viktig kunskap för att planera det framtida utbildningsutbudet.

Det framtida rekryteringsbehovet för olika yrken bestäms av tre faktorer:

1. Sysselsättningsutvecklingen i branscherna (samma yrke kan finnas i flera branscher)
2. Åldersstrukturen i respektive yrke (hur många som antas gå i pension)
3. En förändrad yrkesdynamik över tid (exempelvis teknikskiften som påverkar ett yrke)

I Raps-prognosen beräknades den framtida arbetskraftsefterfrågan efter bransch i näringslivet i Huddinge kommun fram till 2035, se avsnitt 4.3.

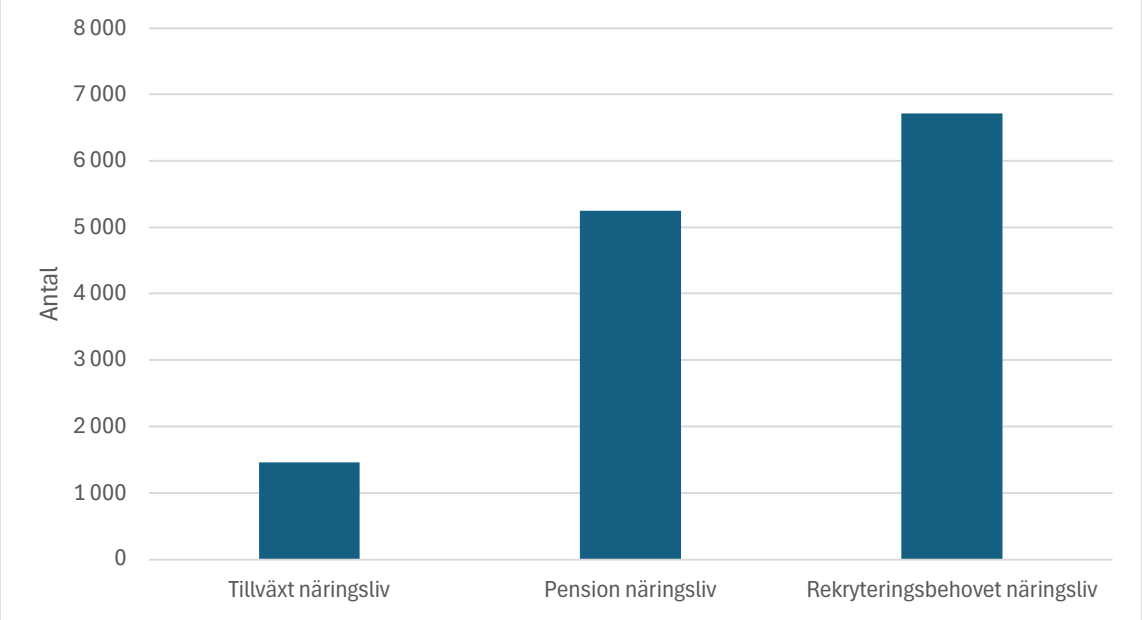
Genom specialbeställd yrkesstatistik efter bransch har i ett efterföljande steg yrkesstrukturen i respektive bransch kunnat kartläggas. Det antas här att yrkesstrukturen i näringslivet i Huddinge kommun kommer att förändras relativt lite under prognosperioden. Därför görs det förenklade antagandet att dagens yrkesfördelning i respektive bransch förblir oförändrad under prognosperioden. En bedömning av utvecklingen i de större yrkesgrupperna har dock gjorts och där utvecklingen i prognosen är avvikande mot den historiska utvecklingen har justeringar gjorts som är mer i linje med den historiska utvecklingen.

Vid skattning av pensionsavgångar har en pensionsålder beräknats utifrån det mönster som dessa uppvisar idag, snarare än att följa pensionsavgång vid 65 års ålder. I Huddinge kommun har det baserat på dessa beräkningar antagits en pensionsålder om 62 år.

Summerat över alla yrken får vi därmed näringslivets totala rekryteringsbehov i Huddinge kommun fram till 2035. Det prognostiserade samlade rekryteringsbehovet i Huddinge kommun beräknas bli drygt 13 300 personer mellan 2024 och 2035. Den organiska tillväxten (den prognostiserade sysselsättningsefterfrågan fördelad på yrken) beräknas leda till en ökad efterfrågan på knappt 3 400 personer. Samtidigt förväntas pensionsavgångarna resultera i ett behov av drygt 9 900 ersättningsrekryteringar. Ersättningsrekryteringar för pensionsavgångar beräknas alltså utgöra 75 procent av det totala rekryteringsbehovet fram till 2035.

För att kunna visa rekryteringsbehovet i Huddinge kommuns näringsliv har offentlig verksamhet exkluderats från prognosen. För näringslivet i Huddinge kommun beräknas det totala rekryteringsbehovet till drygt 6 700 personer, alltså ungefär hälften av det totala behovet. Den organiska tillväxten förväntas ge en ökad arbetskraftsefterfrågan på 1 500 personer medan behovet av ersättningsrekryteringar för pensionsavgångar beräknas till drygt 5 000. I näringslivet förväntas pensionsavgångarna utgöra en ännu större andel, 78 procent, av det totala rekryteringsbehovet jämfört med prognosen som inkluderar offentlig sektor.

Figur 18. Det samlade rekryteringsbehovet i näringslivet i Huddinge kommun. År 2024–2035.



Källa: SCB. Beräkningar WSP.

Rekryteringsbehovet inom näringsliv visas i Figur 19 där de 25 största yrkesgrupperna presenteras. Det kommer mellan 2024 och 2035 finnas störst rekryteringsbehov för *Butikspersonal* och *Snickare, murare och anläggningsarbetare* och *Takmontörer, golvläggare och VVS-montörer* samt *Målare, lackerare och skorstensfejare.* Rekryteringsbehovet bedöms också bli stort för *Ingenjörer och tekniker* samt *Civilingenjörsyrken*. Vidare bedöms det också finnas ett relativt stort rekryteringsbehov inom transport- och maskinföraryrken såsom *Lastbils- och bussförare, Bil-, motorcykel och cykelförare* och *Maskinförare*.

Dessa yrken där det bedöms blir störst rekryteringsbehov avspeglar också vilka branscher som idag är stora i Huddinge kommun och som prognostiseras att växa fram till 2035. Det gäller inte minst Byggindustrin, Företagstjänster och Handel.

Figur 19. Det prognostiserade samlade rekryteringsbehovet redovisat för de 25 största yrkesgrupperna i Huddinge kommuns näringsliv. År 2024–2035.



Källa: SCB. Beräkningar WSP.

4.5 UTBILDNINGSUTBUD

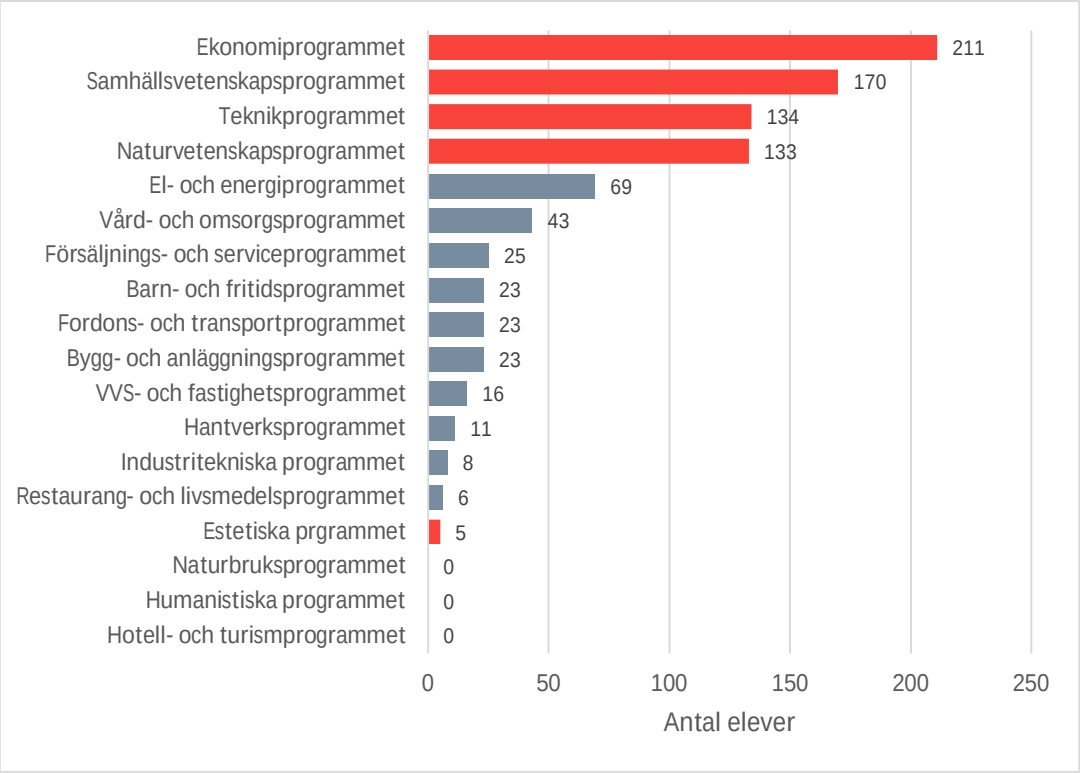
Hur ser då utbildningsutbudet ut i förhållande till den prognostiserade efterfrågan för olika yrkesgrupper i Huddinge kommuns näringsliv?

Läsåret 2024/25 var det drygt 2 600 elever som läste på ett nationellt gymnasieprogram i Huddinge kommun. Som framgår av Figur 20 var det vanligast att läsa en högskoleförberedande gymnasieutbildning följt av yrkesprogrammen *El- och energiprogrammet* och *Vård och omsorgsprogrammet.* Generellt är det i Huddinge, på samma sätt som i de flesta andra kommuner i Stockholms län, relativt få elever som läser på yrkesprogram relativt högskoleförberedande program.

Vilket utbud av gymnasieprogram som eleverna har tillgång till beror på hur hemkommunens samverkan med andra kommuner ser ut. Utbudet påverkas också av vilka pendlingsmöjligheter som finns i länet. Elevers benägenhet att pendla påverkas i sin tur av hur attraktiva olika utbildningsorter, program och skolor upplevs. Huddinge tillhör Pendlingsområde 1 som består av 14 kommuner: Stockholm, Botkyrka, Ekerö, Huddinge, Järfälla, Lidingö, Salem, Sigtuna, Solna, Sundbyberg, Södertälje, Tyresö, Upplands-Bro och Håbo kommun. Ett mycket stort potentiellt utbud således.

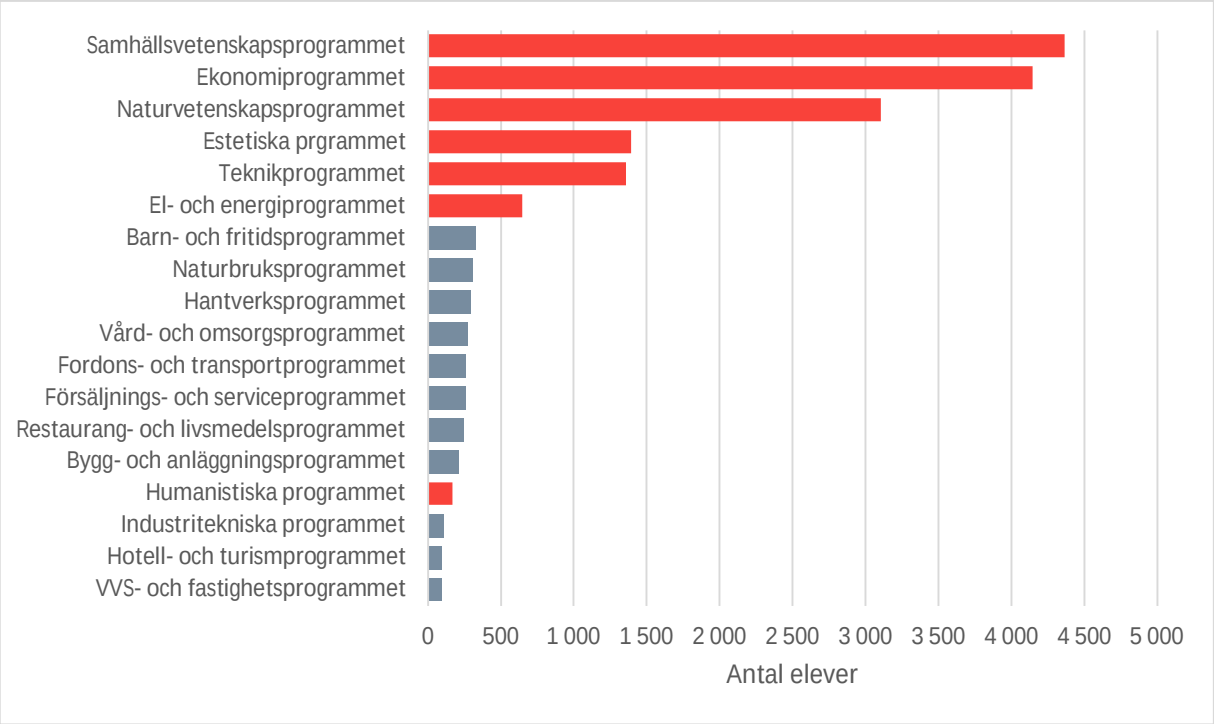
Faktum är att Huddinges gymnasieungdomar har enligt Skolverkets indelning i pendlingsområden tillgång till samtliga nationella program inom sitt pendlingsområde, vilket är unikt för länet.

Figur 20. Antal elever på de nationella gymnasieprogrammen (skolår 3) i Huddinge kommun. Läsåret 2024/25.



Källa: Skolverket. Beräkningar: WSP

Figur 21. Antal elever på de nationella gymnasieprogrammen (skolår 3) i Pendlingsområde 1. Läsåret 2024/25



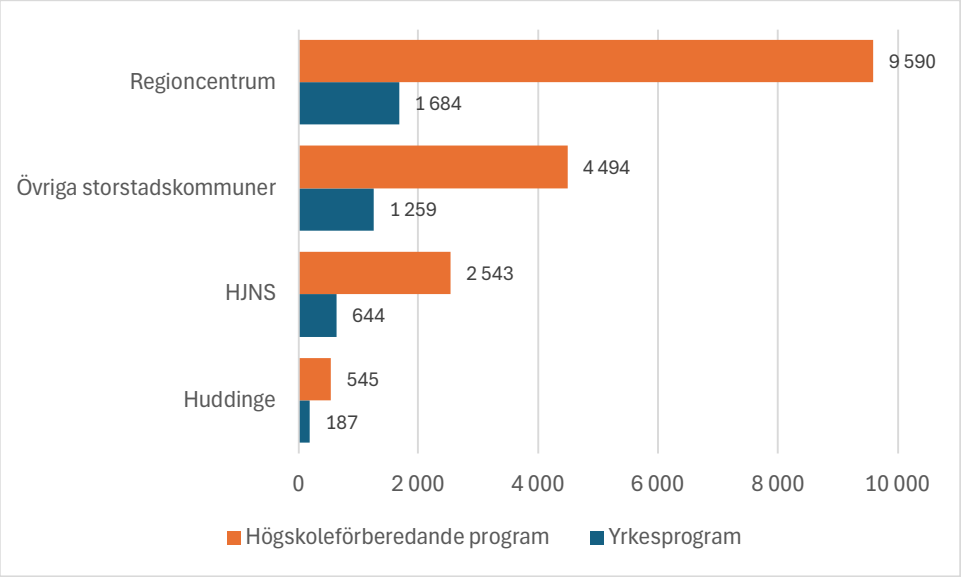
Källa: Skolverket. Beräkningar: WSP

Parallellt med gymnasieskolans yrkesprogram studerar personer också yrkesutbildningar på Komvux. En elev på en yrkesinriktad utbildning på Komvux definieras av Skolverket som en elev som läst minst 400 poäng i kurser som ingår i något av gymnasieskolans yrkesprogram. År 2022 var det cirka 10 200 elever som läste en yrkesinriktning inom Komvux i Stockholms län.

Under perioden 2020–2022 har Komvux inom samtliga yrkesområden bedrivits inom Stockholms län. Botkyrka, Huddinge och Södertälje, var de enda kommunerna som varit huvudmän för elever inom alla yrkesområden. Hotell och turism, industriteknik och naturbruk är de yrkesinriktningar som bedrivits i lägst utsträckning i länet.

Vad gäller antalet examinerade från gymnasieutbildningar i kommunen går det att se att det läsåret 2023/24 examinerades knappt 190 elever från yrkesprogram och knappt 550 elever från högskoleförberedande program.

Figur 22. Antal elever med examen från nationella gymnasieprogram. Läsåret 2023/24.



Källa: SCB. Beräkningar: WSP

4.6 SKOLVERKETS BEDÖMNINGAR

För att stärka förutsättningarna för en effektiv planering och dimensionering av den gymnasiala utbildningen publicerar Skolverket återkommande regionala planeringsunderlag. Tanken är att underlagen ska stödja huvudmännen att planera utbildningsutbudet så att det matchar både studerandes efterfrågan och arbetsmarknadens behov. För att sätta Huddinges utbildningsförutsättningar i perspektiv redovisar vi de delar av planeringsunderlaget för Stockholms län som bedöms vara relevanta mot Huddinge kommuns framtida rekryteringsbehov enligt vår prognos. Det senaste regionala planeringsunderlaget togs fram 2023 och innehåller siffror för läsåret 2022/23.

Bygg och anläggning

SCB bedömer att det finns risk för brist på byggutbildade i Stockholms län. En bedömning som Region Stockholm delar. Etableringsgraden är högre efter bygg- och anläggningsprogrammet i gymnasieskolan än efter många andra yrkesprogram i länet. är Det är också en förhållandevis hög andel inom utbildningsgruppen byggutbildade som arbetar i ett yrke som är relevant i förhållande till utbildningen. Det tyder på att arbetsgivare efterfrågar arbetskraft med denna utbildningsbakgrund. Dock är utbildningsplatserna relativt få och Skolverket bedömer att antalet erbjudna platser bör öka. Efterfrågan på att gå en utbildning inom bygg och anläggning har legat stabilt över tid, runt 2 procent av länets ungdomar väljer programmet som första val. Skolverket bedömer att det kan behövas insatser för att öka attraktiviteten för utbildningen.

Inom Komvux har antalet elever på bygg- och anläggningsutbildningar minskat de senaste åren och är idag en av de minsta yrkesinriktningarna i länet. Skolverket bedömer att platserna bör bli fler för att möta arbetsmarknadens efterfrågan.

El och energi

SCB bedömer att det råder brist på arbetskraft med el-, automations-, dator- och kommunikationsteknisk utbildning i Stockholms län redan idag. Deras prognos är att det finns risk för fortsatt brist. Region Stockholm delar denna bedömning. Etableringsgraden efter el- och energiprogrammet i gymnasieskolan är högre än efter många andra yrkesprogram i länet. Det är också en förhållandevis hög andel inom utbildningsgruppen som arbetar i ett yrke som är relevant i förhållande till utbildningen. Studerandes efterfrågan på utbildningen har legat på samma nivå de senaste åren. Läsåret 2022/23 utgjorde programmet runt 4 procent av de erbjudna platserna på gymnasieskolans nationella program i länet. Skolverket gör bedömningen att andelen utbildningsplatser på programmet bör öka.

Antalet elever som läser en utbildning inom el och energi inom Komvux har ökat de senaste åren och är en av de större yrkesinriktningarna inom Komvux i länet. Etableringsgraden efter utbildning inom el och energi på Komvux i länet är relativt god. Eftersom det finns risk för brist på utbildade inom el och energi bedömer Skolverket att antalet utbildningsplatser inom Komvux bör öka.

Fordon och transport

Enligt SCB:s prognos är det risk för brist på utbildade inom både fordon och transport i Stockholms län framöver. Också Region Stockholm bedömer att det finns risk för brist på utbildade. Etableringsgraden efter fordons- och transportprogrammet är hög jämfört med andra yrkesprogram. Det är också en jämförelsevis hög andel som arbetar i ett yrke som är relevant i förhållande till utbildningsbakgrunden – vilket tyder på att arbetsgivare efterfrågar personer som läst fordons- och transportprogrammet. Studerandes efterfrågan på utbildningen har legat på samma nivå de senaste åren. Läsåret 2022/23 utgjorde fordons- och transportprogrammet 2 procent av de erbjudna platserna på nationella gymnasieprogrammen i länet, Skolverket gör bedömningen att andelen bör öka.

Yrkesinriktningen är en av de större inom Komvux i länet med cirka 5 procent av eleverna. Skolverket bedömer att även dessa platser bör öka för att möta arbetsmarknadens efterfrågan.

Industriteknik

Enligt SCB och Region Stockholm finns det risk för stor brist på industritekniskt utbildade i Stockholms län framåt. Etableringsgraden hos de som läst industriteknisk utbildning är högre än för de flesta andra nationella program i länet. Programmet utgör en mycket liten andel av gymnasieskolans nationella program, ungefär 1 procent av de erbjudna platserna. Skolverket gör bedömningen att andelen bör öka. Andelen som söker till gymnasiet med industriteknisk utbildning som förstahandsval har minskat över tid och utgjordes 2022 av mindre än en procent i länet.

Inom Komvux utgör antalet elever som läser en industriteknisk utbildning en mycket liten andel av utbildningsplatserna i länet, men har under de senaste åren ökat något. Skolverket gör bedömningen att också utbildningsplatserna inom Komvux bör öka.

Restaurang och livsmedel

Enligt SCB och Region Stockholm finns det risk för brist på utbildade inom restaurang och livsmedel i Stockholms län framöver. Etableringsgraden bland personer som läst programmet är lägre än genomsnittet för länets yrkesprogram. Det är dock en förhållandevis stor andel av de utbildade som arbetar inom yrken som är relevanta utifrån deras utbildningsbakgrund. Studerandes efterfrågan på programmet har legat på samma nivå över tid. Idag utgör programmet en mycket liten andel av de erbjudna platserna på

gymnasieskolans nationella program. Skolverket gör bedömningen att platserna bör öka för att möta arbetsmarknadens efterfrågan.

Antalet elever på Komvux med inriktning mot restaurang och livsmedel har minskat sedan 2018 men ökat de senaste åren. Skolverket bedömer att antalet elever på restaurang och livsmedelsutbildningar inom Komvux bör öka.

VVS och fastighet

Enligt SCB finns det risk för brist på utbildade inom VVS, drift, underhåll och energiteknik i Stockholms län framöver. Region Stockholm är av samma uppfattning. Etableringen är högre bland de som läst programmet än de flesta andra yrkesprogram i länet. Läsåret 2022/23 utgjorde programmet endast 1 procent av de erbjudna platserna p gymnasieskolans nationella program. Skolverket gör bedömningen att andelen utbildningsplatser bör öka.

Vad gäller inriktningen på Komvux har antalet elever minskat jämfört med 2018. VVS och fastighet är en av de mindre yrkesinriktningarna i länet. Skolverkets bedömning är att antalet elever som läser inriktningen bör öka.

Högskoleförberedande program

Sammantaget gör Skolverket bedömningen att andelen erbjudna platser inom högskoleförberedande program bör minska, till förmån för yrkesutbildningar. SCB bedömer att det finns risk för överskott på arbetskraft med högskoleförberedande utbildning i Stockholms län framöver. Skolverket bedömer att andelen erbjudna platser bör minska på samhällsvetenskapsprogrammet, ekonomiprogrammet, estetiska programmet och teknikprogrammet. Examinerade från dessa program fortsätter i lägre utsträckning till högskola än examinerade vid övriga högskoleförberedande program.

Ett undantag i SCB:s bedömning om ett överskott på högskoleförberedande gymnasieprogram är gymnasieingenjörer. SCB bedömer att det finns risk för stor brist på YH-tekniker och gymnasieingenjörer Stockholms län.

5 SAMMANFATTNING AV NULÄGESANALYS OCH MODELLBASERAD FRAMTIDSPROGNOS

- Huddinge är den fjärde största arbetskommunen i länet efter Stockholm, Solna och Södertälje. Huddinge växer både befolkningsmässigt och i termer av sysselsatta.

- Totalt finns det 14 000 företag registrerade i kommunen. Av dessa majoriteten små företag: cirka 5 000 är enskilda firmor med ingen eller endast ett fåtal anställda. Det innebär att småföretagen dominerar näringslivet och spelar en avgörande roll för sysselsättning och skatteintäkter.
  Men här finns också flera stora företag. Dels stora offentliga arbetsgivare som kommunen själv, Karolinska sjukhuset och Södertörns högskola. Men också flera stora privata företag har verksamhet i kommunen som IKEA, Bring Logistics och Delicato.

- Kommunens har ett strategiska geografiskt läge söder om Stockholm. Områden som Kungens Kurva, Segeltorp och Flemingsberg utvecklades tidigt som industri- och verksamhetsområden, vilket har skapat en tradition av tillverkning och logistik. Närheten till E4/E20, pendeltåg och godstrafik har historiskt gynnat företag inom produktion och distribution. Men det finns också starka incitament för

företag att etablera sig i Huddinge idag. Kommunen erbjuder stora verksamhetsytor, särskilt i södra och västra delarna. Och det finns lediga industrilokaler och tomter anpassade för tillverkning, logistik och lager.

- Idag arbetar drygt 48 000 personer i Huddinge, varav 29 000 i det privata näringslivet och 19 000 inom offentlig service (stat, region och kommun). En betydande del av de som arbetar i kommunen är inpendlare från andra delar av länet. Totalt pendlar omkring 33 000 personer in till Huddinge vilket innebär att 68 procent av de sysselsatta är inpendlare. Omvänt pendlar drygt 43 000 av de boende i Huddinge till arbete i annan kommun. Omkring 15 000 både bor och arbetar i kommunen.

- Huddinge är alltså väl integrerad i den större regionala arbetsmarknaden. Näringslivet rekryterar från hela regionen och invånarna i Huddinge har tillgång till hela den regionala arbetsmarknaden. Allt tyder på en fortsatt urbaniseringsprocess vilket kommer gynna kommunerna i storstadsregionerna. Samtidigt signalerar många företag i kommunen att man har svårt att klara sin kompetensförsörjning.

- Den sysselsättningsprognos som gjorts i uppdraget visar att Huddinge kommer fortsätta att växa i antalet sysselsatta. Fram till 2025 beräknas det bli 3 500 fler sysselsatta. Samtidigt beräknas många gå i pension vilket innebär ett behov av återrekrytering. Totalt beräknas det fram till 2053 behöva rekryteras närmare 10 000 personer varav 7 000 i näringslivet. Om fler företag väljer att i framtiden etablera sig i Huddinge kan rekryteringsbehovet bli ännu större.

- Prognosen visar att i näringslivet är det framför allt tekniska yrkeskompetenser på både gymnasial och eftergymnasial nivå som kommer efterfrågas. När detta jämförs med dagens utbildningssituation i Huddinge och övriga kommuner inom pendlingsavstånd, och Skolverkets bedömningar om det framtida utbildningsbehovet, pekar det mot risk för en ökad kompetensbrist.

6 GAP-ANALYS OCH SYNTES

6.1 GAP-ANALYS

Hur stor är risken för framtida kompetensbrist i Huddinges näringsliv? Visserligen mattas rekryteringsbehovet något de kommande åren, delvis som en konsekvens av den långsammare befolkningsutveckling. Men som beskrevs i avsnitt 4.4 bedöms rekryteringsbehovet ändå bli betydande för flera yrkesgrupper som är viktiga för näringslivet i Huddinge.

Byggindustrin är stor i Huddinge kommun och har vuxit över tid. Några av de större yrkesgrupperna inom branschen hamnar högt på rankingen över de yrken med störst rekryteringsbehov mellan 2024 och 2035. *Snickare, murare och anläggningsarbetare*, *Takmontörer, golvläggare och VVS-montörer* tillsammans med *Målare, lackerare och skorstensfejare* är samtliga med bland de 25 yrken med störst framtida rekryteringsbehov i Huddinge kommun. *Snickare, murare och anläggningsarbetare* är det yrke som förväntas ha näst högst rekryteringsbehov i näringslivet totalt.

Flera av dessa yrken förutsätter en bygg- och anläggningsutbildning från gymnasieskolan (alternativt Komvux). Det bedöms av SCB att det finns risk för brist på byggutbildade i Stockholms län och Skolverket bedömer att andelen utbildningsplatser på programmet bör öka. Mot denna bakgrund görs bedömningen att

det finns risk för att det uppstår ett gap mellan arbetsmarknadens efterfrågan och utbudet med rätt utbildning.

En annan yrkesgrupp som förväntas ha ett stort rekryteringsbehov är transport- och maskinföraryrken vilka utgörs av *Lastbils- och bussförare*, *Bil-, motorcykel och cykelförare* samt *Maskinförare.* Dessa yrken förutsätter typiskt en utbildning från gymnasieskolans fordons- och transportprogram. En annan yrkesgrupp där rekryteringsbehoven beräknas bli stora är *Fordonsmekaniker och reparatörer.* I dessa yrken är det vanligt med en utbildning från antingen industritekniska programmet eller fordons- och transportprogrammet.

SCB bedömer att det finns risk för att det blir brist på examinerade från fordons- och transportprogrammet och Skolverket gör bedömningen att andelen platser bör öka. Då efterfrågan på arbetsmarknaden förväntas vara relativt stor medan det finns risk för brist på utbildade finns det risk för att det uppstår ett gap mellan efterfrågan och utbud för yrkeskategorierna inom transport- och maskinföraryrken.

Installations- och industrielektriker har ofta gått el- och energiprogrammet. SCB bedömer att det redan idag råder brist på arbetskraft med denna utbildningsbakgrund, och att bristen riskerar finnas kvar framåt. Skolverkets bedömning är att andelen platser bör öka. Även här finns det risk för ett gap mellan utbud och efterfrågan.

Yrkesgrupperna *Lagerpersonal och transportledare* och *Kockar och kallskänkor* har ofta en utbildning inom industriteknik respektive restaurang och livsmedel. Också för dessa två yrkeskategorier med ett relativt stort framtida rekryteringsbehov i Huddinge kommun bedöms det finnas risk för brist på utbildade. Också här kan det alltså uppstå problem för näringslivet att hitta rätt kompetens att anställa.

Yrkesgruppen *Ingenjörer och tekniker* har ofta läst en högskoleförberedande gymnasieutbildning som naturvetenskapsprogrammet och teknikprogrammet. Det är betydligt fler elever som läser på naturvetenskapsprogrammet och teknikprogrammet än på något av de yrkesförberedande programmen både i Huddinge kommun och de övriga kommunerna i pendlingsområde 1. Då SCB och Skolverket bedömer att det finns risk för brist på ingenjörer och tekniker görs bedömningen att antalet elever som läser naturvetenskapsprogrammet eller teknikprogrammet behöver öka.

Andra yrken som bedöms ha ett stort rekryteringsbehov under prognosperioden är *Butikspersonal* och *Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare* och *Kontorsassistenter och sekreterare*. Det är inte i lika stor utsträckning krav på en yrkesspecifik utbildning för att kvalificera sig till dessa yrken, vilket gör att rekryteringsproblematiken bör vara mindre för yrken av denna karaktär.

Sammantaget bedöms det finnas en risk för brist på utbildade inom flera av de yrkeskategorier där prognosen för Huddinge visar på stora rekryteringsbehov fram till 2035. Kompetensbristen är dessutom densamma i hela Stockholms län vilket adderar risken för ökad konkurrens om arbetskraften.

6.2 SYNTES

I kapitel 3 beskrevs nuläget i Huddinge kommun utifrån ett arbetsmarknads- och näringslivsperspektiv. En viktig slutsats från den analysen är att näringslivet i Huddinge i hög grad rekryterar arbetskraft och kompetens från stora delar av länet. I kapitel 4 redovisades den sysselsättningsprognos som WSP gjort för Huddinge kommun. Prognosen pekar på ett stort rekryteringsbehov inom yrkesgrupper som Snickare, murare och anläggningsarbetare; Företagsrådgivare, företagssäljare och inköpare; Lastbils- och bussförare; Lagerpersonal och transportledare; Ingenjörer och tekniker; Civilingenjörer; Fordonsmekaniker; Installations- och industrielektriker samt IT-arkitekter och systemutvecklare.

Därefter ställdes det prognostiserade rekryteringsbehovet för dessa yrkesgrupper mot SCB och Skolverkets bedömningar om utbildningsbehovet fram till 2035. Slutsatsen är att det finns en stor utmaning för både Huddinge kommun och hela Stockholmsregionen att möta den kompetensefterfrågan som prognostiseras.

I nästa steg av analysen har intervjuer med näringslivet i Huddinge gjorts för att få företagens syn på prognosen. Vidare har en workshop med ett antal branschorganisationer gjorts i syfte att även få deras input på prognosen. I kapitel 5 redovisas resultaten från dessa intervjuer och diskussionerna vid workshopen. Förutom att kvalitetssäkra prognosen har fokus i analysens kvalitativa del varit att identifiera tänkbara insatser för att bättre kunna möta näringslivets framtida kompetensbehov.

7 NÄRINGSLIVETS OCH NYCKELAKTÖRERNAS PERSPEKTIV

I denna del av rapporten redovisas resultaten från de intervjuer och den workshop som syftade till att nyansera och kontextualisera den kvantitativa modellprognos som inledde studien. De två olika perspektiven förväntas sammantaget ge den bästa bilden av både nuläge och framtid för kompetensförsörjningsuppgiften i Huddinge (och regionen).

Till att börja med är det viktigt att konstatera att nyckelaktörer och näringslivsrepresentanter i huvudsak bekräftar bilden som tecknas av prognosen. De tongivande branscherna, och därmed arbetsgivarna, i kommunen, offentlig sektor här undantaget, är byggföretag, handel och reparation av motorfordon, detaljhandel, parti och provisionshandel, transport och magasinering. Kopplat till detta bekräftas också bilden av det är inom yrken såsom snickare, murare och anläggningsarbetare, butikspersonal, lastbils-, maskin- och bussförare samt servicetekniska yrken såsom montörer, VVS och installatörer som de tydligaste framtida behoven finns.

En annan viktig iakttagelse är att Huddinge, precis som de flesta andra kommuner som ingår i en stor och funktionellt sammanflätad region, har ett mycket betydande dagligt ut- och inflöde av arbetskraft. Stora delar av arbetskraften byts ut och Huddinge ”byter befolkning” mellan dag och natt. Detta talar i högsta grad för vikten av lokala initiativ, men att lösningarna på inget sätt kan vara enkom lokala. Av samma anledning ligger de huvudsakliga utmaningarna sannolikt inte i volymer utan i processer och flexibilitet givet snabba förändringar i näringslivets förutsättningar.

I detta kapitel presenteras och förtydligas resultaten av dessa kvalitativa moment. Kapitlet är uppdelat i följande huvudsakliga kapitel:

- Nuläge
- Utmaningar
- Lösningar

7.1 NULÄGE

7.1.1 Huddinges näringsliv och nyckelaktörer känner igen den kvantitativa prognosen

Den generella bilden som framkommer i mötet med Huddinges näringsliv och nyckelaktörer är att man tydligt känner igen sig i WSP:s kvantitativa prognos. Detta gäller både prognosen över vilka branscher som

kommer att växa mest, och vilka typer av arbetskraft som det kommer finnas störst efterfrågan på fram till 2035. Att den största efterfrågan på arbetskraft finns inom bygg, transport och teknik, alla tre med tongivande närvaro i Huddinge, bekräftas av representanter från respektive bransch. I viss utsträckning menar dessa representanter dessutom att faktiska behov till och med är större än vad prognosen visar. Detta beror dock något på vilka yrkesgrupper som räknas in i vilka branscher.

Näringslivets uppfattade brist på arbetskraft inom dessa branscher ses främst inom vissa yrkesgrupper. Här nämns en rad olika yrken, såsom anläggningsarbetare, distributionselektriker, murare, med flera. Ett industriföretag poängterar att de årligen har ett rekryteringsbehov på cirka fem till åtta servicetekniker, men att det är en återkommande utmaning att hitta rätt kandidater. Trots att företaget har ett framgångsrikt samarbete med en närliggande gymnasieskola, och som erbjuder en utbildning som ligger i linje med företagets kompetenskrav, kantas rekryteringen av utmaningar. Anledningarna uppfattas vara att det utbildas för få servicetekniker, och att det är relativt många arbetsgivare som slåss om ett litet antal nyexaminerade elever varje år. Företaget menar att söktrycket till relevanta utbildningar (och antalet utbildningar) är alldeles för lågt för att möta deras upplevda behov.

Bristen på arbetskraft betonas även utanför de prioriterade branscherna. Exempelvis nämner representanter från besöksnäringen ett genomgående behov av kockar och receptionister, och inom Life Science beskriver ett intervjuat företag att de årligen har ett rekryteringsbehov av cirka 20 apotekare, farmaceuter och läkemedelstekniker. Företaget beskriver det på följande vis:

> *”Det är relativt svårt att hitta de vi behöver till oss, vi får inte jättestort urval. Vi rekryterar ju från hela länet och samarbetar på studentmässor och med andra i vår bransch för att marknadsföra oss, men det räcker inte…”*

Det framkommer även att det finns andra aspekter av utmaningarna kopplat till behovet av arbetskraft. Ett företag inom butikshandel menar att de trots sina relativt låga kompetenskrav sällan hittar lämplig personal. Samarbetet med Arbetsförmedlingen kantas av problem kopplat till matchning och återkoppling, och intervjupersonen berättar att rekryteringen ofta haltar på grund av detta. Vidare beskriver ett företag inom logistik att deras generella kompetensförsörjningsproblem snarare ligger i att få anställda att stanna och att kunna matcha den yngre generationens förväntansbild. Kombinationen av den generella bilden av företaget som ett ”pit stop” i karriären, och att arbetet kräver fysisk närvaro fem dagar i veckan, skapar vissa problem inom rekryteringen till företaget.

Ytterligare en aspekt av WSP:s kvantitativa prognos som bekräftas är den regionala dimensionen av kommunens kompetensförsörjning. Exempelvis är en intervjuad företagsrepresentant osäker på huruvida skolan de samarbetar med faller in under Stockholm stad eller Huddinge kommun. Vidare återkommer även resonemang kopplat till Huddinges geografiska position; att företaget (och kommunen) är inbäddat i en större regional kontext där det gäller att tillvarata den geografiska positionen med flera olika kopplingar till närliggande kommuner inom Stockholms län. Med grund i WSP:s beräkning av mängden arbetskraft som dagligen pendlar till och från Huddinge, beskriver en nyckelaktör det på följande vis:

> *”Aspekten av in- och utpendlingen till och från Huddinge är viktig. Det visar att Huddinge inte löser dessa frågor ensamt utan måste lösa det tillsammans med andra kommuner!”*

Framtidens kompetensbehov

WSP:s kvantitativa prognos ger en tydlig bild över vilka kompetenser som kommer att behövas inom Huddinge kommun på kort och lång sikt (se avsnitt fyra). Vidare ger ovan resonemang om olika specifika yrken en mer detaljerad bild, där yrken som anläggningsarbetare, elektriker, tekniker och kockar nämns i intervjuer och under workshopen.

Under intervjuerna med företag blir respondenter ombedda att resonera kring om det finns någon skillnad mellan de kompetenser som företaget anser sig behöva idag, och de kompetenser som företaget anser sig behöva på sikt. I dessa sammanhang nämns att den tekniska utvecklingen kommer att påverka både företagets och de anställdas utveckling. Här betonas en ökad betydelse av att rekryter har större helhetsperspektiv och att de har kunskap och insikt över verksamheten och dess olika funktioner. Detta har även att göra med flexibilitet – att anställda kan gå mellan olika moment och säkerställa att olika robotiserade delar av verksamheter faktiskt fungerar. I grunden är detta ett besked om allt ökande krav på blivande personal och ett tydligt besked om att näringslivets förutsättningar kommer leda till att allt högre krav ställs på den framtida arbetskraften. Av detta kan slutsatsen dras att kompetensförsörjningsfrågan också har en kvalitativ dimension och att arbetskraftens egenskaper är lika viktigt som numerären.

Det framkommer även att den tekniska utvecklingen kommer att kräva nyfikenhet och en vilja hos anställda att lära sig nytt. Olika utvecklingstendenser och omvärldsförändringar kommer att ändra näringslivets förutsättningar, vilket skapar krav på förändringsledning och anpassningsbarhet hos anställda. Generellt finns dock få detaljerade resonemang kring hur framtidens kompetensbehov kommer att se ut. En intervjuad företagare beskriver det på följande vis:

> *”Nej, det är inte några särskilda andra kompetenser som vi kommer att behöva de närmaste fem-tio åren. Men det som gäller för alla är att man måste hänga med, lära sig använda AI och att kunna förändra sina arbetssätt”*

I mötet med det lokala näringslivet kan WSP konstatera att kompetensbehoven generellt förväntas förändras i takt med samhällsutvecklingen i stort, vilket ligger i linje med den rådande diskursen idag. Den pekar på att drivande utvecklingar såsom digitalisering, automatisering och robotisering kommer att öka komplexiteten och nivån på arbetsuppgifter, och att behovet av olika generiska förmågor såsom inställning till arbete, flexibilitet, analytisk förmåga och processförståelse kommer att öka.

7.2 UTMANINGAR

Nyckelaktörer inom Huddinges näringsliv konstaterar således att huvudutmaningen är att det råder brist på arbetskraft i Huddinge kommun – både vad gäller numerär och karaktär. Behoven är tydligare i vissa yrkeskategorier än andra och en ökande konkurrens om arbetskraften kan skönjas. Man uppfattar också att kompetensförsörjningssystemet i vissa fall underpresterar. Dessa problembild kan sammanfattas i tre kategorier eller delutmaningar:

- Begränsat och begränsande utbildningsutbud
- Lågt intresse för vissa yrken/branscher
- Ineffektiv samverkan

7.2.1 Begränsat och begränsande utbildningsutbud

Det första temat som identifieras som en utmaning handlar om det befintliga utbildningsutbudet. Här anses ett problem vara att det befintliga utbildningsutbudet är begränsat och begränsande - alltså inte kan tillgodose det behov av kompetens som näringslivet i Huddinge efterfrågar. Inom ramen för denna diskussion betonas den regionala aspekten; att det inte heller är rimligt att enbart se till kommunens utbildningsutbud utan att diskussionen även bör innefatta den funktionella regionens utbildningsutbud. Notera till exempel att vi ovan konstaterat att Huddingestudenter de facto har tillgång till hela länets utbildningsutbud. Trots detta menar vissa att det inte finns tillräckligt med industriprogram på gymnasial nivå, medan en konkret uppfattning är att det behövs fler utbildningsanordnare som erbjuder el-och energiprogrammet, och då med inriktning automation.

Gällande gymnasial utbildning framförs även en oro från industribranschen att distinktionen mellan teoretiska program och yrkesprogram överdrivs. Representanter menar att särskiljandet riskerar att skapa ett nollsummespel där teknikprogrammet, som är ett högskoleförberedande program, riskerar att skäras ned till förmån för exempelvis industriprogrammet. Här poängteras det att *båda* dessa program behöver skalas upp för att möta industrins kommande kompetensbehov.

En annan utmaning inom utbildningsfrågan handlar om olika former av vuxenutbildning. Ett problem anses vara att det tar alltför lång tid för olika utbildningar att startas upp, samtidigt som de ofta har lönsamhetsproblem över tid. Detta skapar i sin tur svårigheter för utbildningsutbudet att på sikt matcha arbetsmarknadens behov. Vidare framförs även kritik mot kvaliteten på kommunens yrkesvux, där ett företag menar att de sedan ett antal år tillbaka inte längre rekryterar från en särskild inriktning då nyexaminerade inte uppvisar tillräckligt god kompetens.

7.2.2 Lågt intresse för vissa branscher och yrken

Det andra temat som identifieras som en utmaning är det låga intresset för vissa branscher och yrken. Diskussionen om elevers relativt låga intresse för yrkesprogram jämfört med högskoleförberedande program är inte ny och återkommer även inom ramen för kompetensförsörjningen i Huddinge kommun. Här påpekas det att ungdomar hellre vill bli ekonomer, läkare och influencers än murare, servicetekniker och kockar, och att denna trend skapar konsekvenser för företagens förutsättningar att tillgodogöra sig kompetens.

Det låga intresset för vissa branscher och yrken hänger även ihop med vad som anses vara en felaktig bild av vissa yrken, speciellt inom industrin. Ett intervjuat företag menar att de arbetar hårt med att uppdatera bilden av vad ett arbete inom en modern industri innebär – inte minst för unga tjejer. En nyckelaktör menar att det låga intresset även kan kopplas till okunskap och sociala aspekter:

> *”Jag träffade ett par ungdomar som gjorde sitt val, och det kom fram att de bara väljer som alla andra – de valde ekonomi för att deras föräldrar och deras kompisar valde det. Samtidigt visste de inte alls mycket om yrkesutbildningar, och sade att ’Kanske hade jag valt det om jag bara visste att det fanns!’”*

Som tidigare nämnts beskriver ytterligare företag svårigheter i att matcha nyexaminerades förväntningar på en arbetsplats, främst gällande flexibilitet och lön. Avståndet mellan arbetsgivare och nyexaminerade arbetstagare upplevs öka, vilket skapar svårigheter i den övergripande kompetensförsörjningen – inte minst på grund av seglivade attityder till yrkesprogram och karriärer.

7.2.3 Ineffektiv samverkan

Det tredje temat som identifieras som en utmaning är ineffektiv samverkan kopplat till kompetensförsörjning. Här bör noteras att resonemangen snarare utgår från att det finns förbättringspotential inom den befintliga samverkan, än att den befintliga samverkan kantas av utmaningar.

Förbättringsmöjligheterna kopplade till samverkan kan delas upp i två delar: den externa samverkan mellan kommunen och det omgivande näringslivet, och den interna samverkan mellan Huddinge kommun, närliggande kommuner och berörda offentliga organisationer.

Under workshopen poängteras utmaningen i att få till hållbara och effektiva samarbetsstrukturer mellan arbetsgivare och branschorganisationer/kommuner. Företag har svårt att prioritera något annat än den direkta verksamheten, vilket gör att strategiska samarbeten ofta nedprioriteras. Det framkommer att samarbetet mellan just kommunen och arbetsgivare kan förbättras, exempelvis när det kommer till samordningen av programråd. En representant från hotell- och restaurangbranschen beskriver att företag

ofta blir tillfrågade att delta på olika programråd inom såväl kommunen som länet, och att detta ställer krav på tid och resurser som företag inte alltid finner motiverade. En indikation och bekräftelse på denna uppfattning finns indirekt i svårigheten denna studie haft att generera respons från näringslivet.

Vidare kommenterar en branschrepresentant att en framgångsfaktor i kompetensförsörjningsarbetet är att utgå från företagens förutsättningar och utmaningar. Samma representant poängterar att näringslivets närvaro saknas under workshopen, och att arbetsgivares perspektiv behöver få ta plats i diskussioner kring lösningsförslag. Samtidigt uppkommer olika sidor av den befintliga samverkan mellan Huddinge kommun och intervjuade företag. Ett företag ger kommunen beröm för ett personligt och engagerat bemötande kopplat till organisationens kompetensförsörjningsfrågor, medan andra uppger att inte har någon samverkan alls med kommunen.

När det gäller den interna samverkan framkommer det att det finns olika upparbetade kontaktytor, men att dessa behöver resultera i mer konkreta och långsiktiga lösningar. Exempelvis kan samarbetet mellan kommunen och Arbetsförmedlingen effektiviseras, samtidigt som Huddinge kommuns högre lärosäten behöver komma in i diskussionen kring hur utbildningsutbudet bättre kan matcha arbetsmarknadens behov. Vidare nämns även förbättringspotential gällande konkretion i den befintliga samverkan mellan Huddinge kommun och de fem samverkanskommunerna. En målbild kan vara flexibla, fokuserade och långsiktiga samverkansformer mellan privata och offentliga aktörer.

7.3 LÖSNINGAR

Nyckelaktörer inom Huddinges kompetensförsörjningskedja identifierar tre övergripande lösningar kopplat till de nyss beskrivna utmaningarna. De är:

- Förstärk utbildningar (som leder till bristyrken)
- Höj attraktionskraften och intresset för vissa branscher
- Förstärk samverkan

7.3.1 Förstärk utbildningar (som leder till bristyrken)

Det första lösningen som föreslås handlar om att på olika sätt förstärka utbildningar som är särskilt relevanta för kompetensförsörjningen i näringslivet i Huddinge kommun. I föregående avsnitt framkom det att det vissa yrkesvux-utbildningar, exempelvis inom industriinriktningen, omges av ekonomiska utmaningar som gör det svårt för utbildningsanordnare att bli lönsamma. Detta minskar incitamenten för att skapa yrkesvux-utbildningar, vilket i sin tur minskar utbildningsutbudet. Här framkommer förslag att Huddinge kommun skulle kunna se över hur de kan underlätta och uppmuntra fler utbildningsföretag att starta utbildningar, exempelvis genom olika ersättningsmodeller som kan minska den ekonomiska risken eller osäkerheten.

På samma tema nämns att vissa utbildningar är investeringstunga, vilket kräver stabila strukturer och ett långsiktigt planerande. Detta kanske inte alla privata utbildningsanordnare i dagsläget har möjlighet till, varför Huddinge kommun - som har de ekonomiska musklerna - föreslås gå in med investeringar i olika utbildningar för att förenkla och säkerställa hållbarhet. Ett annat förslag som uppkommer är att när anordnare av yrkesvux-utbildningar inte mäktar med att köpa in dyr utrustning som ger studenter den spetskompetens som arbetsgivare ofta kräver för anställning, kan kommunen hjälpa till att anordna spetsutbildningar på företag där utrustningen redan finns tillgänglig. På detta vis blir nyexaminerade attraktiva för kommunens arbetsgivare. Slutligen lyfts även möjligheten för Huddinge kommun att kravställa kollektivavtal i sina upphandlingar för att säkerställa att fler företag mottar lärlingar och är positiva inför en samverkan med kommunen.

I diskussionen kring hur utbildningar kan förstärkas lyfts även viktiga befintliga aktiviteter och insatser som behöver fortlöpa och utvecklas. Exempelvis arbetar Huddinge kommun tätt ihop med de fem samverkanskommunerna när det gäller vuxenutbildning, i syfte att skapa ett brett utbud av utbildningar som speglar arbetsmarknadens behov. Dessutom nämns att det erbjuds en rad kvalitativa yrkeshögskoleutbildningar inom kommunen och gedigna rekryteringsutbildningar från Arbetsförmedlingen. En potential för ytterligare förstärkning av detta arbete finns i förbättrad samordning av olika typer av utbildningsinsatser (”YH, gymnasie, VUX, bransch, utbildningsmiljö, högskola”)

När det gäller att förstärka utbildningar som leder till bristyrken nämns även den nya reformen om planering och dimensionering av gymnasieskolan, som förväntas bidra till arbetet på sikt.

7.3.2 Höj attraktionskraften och intresset för vissa branscher

Den andra lösningen som diskuteras är att höja attraktionskraften och intresset för vissa branscher och yrken. En av nyckelaktörerna resonerar på följande vis kring denna fråga:

> *” Det är lågt intresse att utbilda sig inom betong, murare, plåt och ventilation. En av utmaningarna beror på att vi inte lyfter yrkesstolthet kring yrkesgrupperna! Har också funnits en traditionell syn på vad som bör premieras och vad som är attraktivt statusmässigt, kanske en akademisk utbildning. Att lyfta yrkesstoltheten är en del av lösningen.”*

Oavsett vad anledning är bakom det låga intresse för vissa branscher, förekommer det många förslag kring hur intresset kan höjas. Dessa handlar främst om barn och ungdomar behöver få komma i kontakt med dessa branscher, vilka då benämns främst som industri, teknik och transport. Här återkommer förslag kring att Huddinge kommun skulle kunna stötta i att anordna av olika gymnasie- eller yrkesmässor med tydliga inslag av prova på-moment, dit kommunens elever bjuds in. Representanter från byggbranschen berättar exempelvis att trots att det befintliga byggkollot för 8–10 åringar som Huddinge kommun är med och anordnar är välfungerande och effektivt, saknas en brygga mellan grundskola och gymnasium för kommunens elever.

Förslagen kretsar även kring att skolor bör genomföra fler studiebesök till företag och att frågor kopplade till arbetsmarknadskunskap ska introduceras och få större plats under grundskolan.

Det påpekas även att arbetet med att höja attraktionskraften och intresset för vissa branscher behöver vara långsiktigt och strukturerat. Riktade insatser som gymnasiemässor och sommarjobb behöver alltså kompletteras med löpande diskussioner under elevers tidiga skolgång, gärna med hjälp av studie- och yrkesvägledare och lärare. Dessutom nämns det att det behövs mer kunskap och kännedom kring hur elever faktiskt resonerar kring sitt gymnasieval, och att denna dimension av frågan behöver tas på större allvar.

7.3.3 Förstärk samverkan

Den tredje lösningen som diskuteras är att förstärka den befintliga samverkan. Förbättringsförslagen riktas både mot den interna samverkan mellan Huddinge kommun och berörda offentliga organisationer såsom Arbetsförmedlingen, där fokuset främst är riktat mot att höja konkretionsnivån och att landa i genomförandet av olika insatser.

Desto större fokus inom ämnet är den externa samverkan, då mellan främst Huddinge kommun, utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen, branschrepresentanter och det omkringliggande näringslivet. Vikten av systematisk dialog lyfts, där utmaningar, behov och lösningar utgår från en gemensam problem- och målbild, och att aktörerna tillsammans behöver skapa konkreta former för dialog som är långsiktigt hållbara:

”Vi kan göra mycket, och vi kan göra det tillsammans. Men det gäller att hitta formen för det!”

En eventuell samverkansform som nämns ett antal gånger under workshopen är Teknikcollege[4]. I dagsläget finns inget Teknikcollege i Stockholms län, men arbetet med ett uppförande av Teknikcollege pågår – och i skrivande stund kommer nyheter om att ett sådant beslut är fattat med Huddinge som en av . Fler nyckelaktörer nämner samverkansplattformen som en god grund att utgå från, mycket pfyra ingående kommuner. Klart är i alla fall att detta är mycket efterfrågat och kan med ett inarbetat koncept lägga en grund för struktur och långsiktighet. Engagemanget förefaller hur som helst haft effekt:

”Vi ska inte lämna rummet om inget händer. Vi har skakat hand om att gemensamt trycka på att faktiskt få Teknikcollege på plats och att skapa verkstad. Inget stoppar oss från att börja!”

Ytterligare en samverkansorganisation som kommer på tal är IUC:s nyliga etablering i Södertälje Science Park, som även den har en mer regional dimension.

Samtidigt som Teknikcollege och IUC är potentiella samverkansnätverk som Huddinge kommun kan och kommer involvera sig i, pekar många branschrepresentanter på att det krävs fortsatta resurser för att säkerställa samverkan, och att ansvarsfördelningen avseende konkreta åtgärder efterfrågas. Vad händer härnäst i kompetensförsörjningsfrågan i Huddinge kommun? Vad är visionen för kommunens näringsliv, och vem tar nästa steg efter workshopen?

I denna diskussion kommenterar flera att det offentliga (i den lokala meningen alltså Huddinge kommun) bör ta det första steget mot en stärkt samverkan med det omkringliggande näringslivet. En representant från transportbranschen berättar om hur utbildningsanordnare i en annan kommun hade tänkt utanför boxen när det gäller utbildningars programråd, vilket hade skapat långsiktigt engagemang i kommunens näringsliv. En industrirepresentant menar att ansvaret bör ligga både på näringslivet och det offentliga, samt att alla behöver bidra, men att det offentliga trots detta behöver vara den aktör som tar första steget.

Samtidigt poängteras än en gång den regionala aspekten av Huddinge kommuns kompetensförsörjning, och här i samverkansfrågan. Ett intervjuat företag som har ett antal verksamheter på andra orter i Sverige belyser detta genom följande resonemang kopplat till samverkan:

”Samordningen behöver ske, men vi kan inte vara på alla ställen. Vi kan heller inte bara vara i Huddinge kommun. Man skulle säkert kunna göra bra samarbeten på regionnivå, men regionerna pratar inte med varandra. Inte heller kommunerna!”

[4] Teknikcollege är en samverkansplattform för industrins kompetensförsörjning mellan kommuner, utbildningsanordnare och företag som certifierar utbildningar och skapar samarbete mellan skola och företag. Syftet är att stärka tekniskt inriktade utbildningar och på sikt förbättra industrins kompetensförsörjning.

8 REKOMMENDATIONER

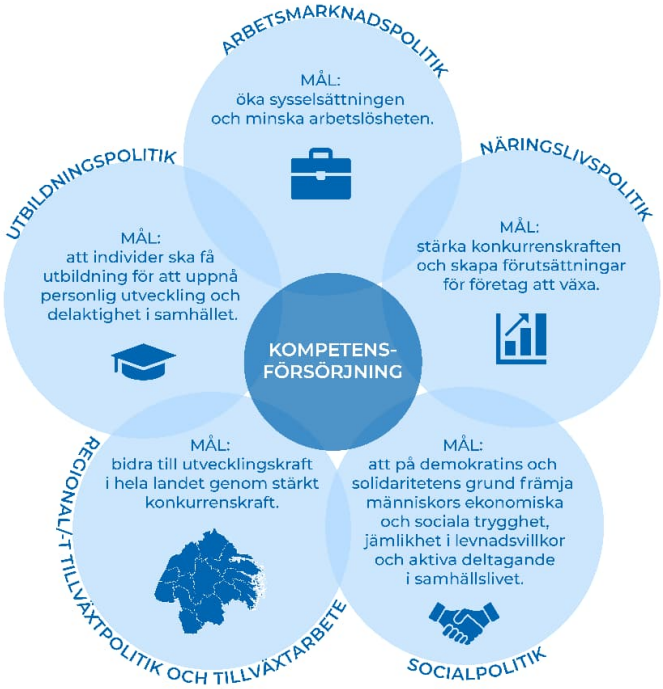
Här lämnar WSP ett antal rekommendationer kopplade till hur Huddinge kommun kan agera för att stötta företagen i att möta kompetensförsäkringsutmaningarna. Rekommendationerna utgår ifrån den analys som lämnats i rapporten men också utifrån WSP s samlade kunskap inom området.

8.1 FÖRSTÄRK BEFINTLIGA SAMVERKANSFORA

För att en ändamålsenlig och effektiv kompetensförsörjning ska komma till stånd är det av stor vikt att samtliga berörda aktörer kan samlas för att gemensamt diskutera och kunna skapa en samsyn om rådande kompetensförsörjningsbehov och utmaningar, men också för att kunna göra överenskommelser om vilka lösningar som står till buds. Samverkan är komplext och kräver planering, framdrift och uthållighet. WSP har tolkat att det redan idag finns ett antal framgångsrika dialogytor mellan olika parter, men att dessa samtidigt kan förstärkas på olika sätt.

Exempelvis framkommer att det inom kommunen finns upparbetade och väl fungerande samarbeten mellan olika förvaltningar, men att dessa behöver resultera i mer konkreta och långsiktiga lösningar. Detta gäller även arbetet mellan Huddinge kommun och Arbetsförmedlingen, vilket beskrivs skulle gynnas av en högre grad av effektivisering och tempo. **När nuvarande näringslivsstrategi (2022-2026) ska revideras är det WSPs rekommendation att specifikt peka ut hur kommunen ska samverka internt med målet stötta företagens kompetensförsörjningsarbete.** Figuren nedan som WSP har tagit fram illustrerar hur frågor om kompetensförsörjning på olika sätt är en angelägenhet för åtminstone fem verksamhets- och politikområden i kommuner och kan knytas till övergripande kommunala och regionala målsättningar.

Figur 23: Kompetensförsörjningsarbete i skärningspunkten mellan fem verksamhets- och politikområden.



Det finns på flera sätt ett ömsesidigt beroende mellan dessa områden och nivåer av aktörer och det är viktigt att i en framtida näringslivsstrategi skapa förutsättningar för ömsesidig tillit och samspel för ett långsiktigt samarbete. En grund för ett samarbete är att det finns en förståelse och kunskap om de olika parternas ansvar, roller och mandat liksom respektive aktörs styrkor och möjligheter.

En befintlig samverkansyta i Huddinge som med ett sådant sektorsövergripande perspektiv kan stärkas upp är den mellan Huddinge kommun och de fem samverkanskommunerna på Södertörn. Det framgår exempelvis att det här finns ett nätverk mellan näringslivschefer, men att även detta behöver bli mer konkret och långsiktigt. **Här är WSPs rekommendation att sammanföra nätverk kopplade till olika verksamhets- och politikområden för gemensamma utbyten, till att börja med mellan utbildnings- och näringslivschefer.**

Eftersom Huddinge kommun är så pass inbäddat i en regional kontext är samarbetet inte bara på Södertörn viktigt utan här är också en löpande dialog och samverkan med Kommunalförbundet i Stockholms län (Stosthlm) och Region Stockholm centralt för att säkerställa ett proaktivt och effektivt arbete för att stärka förutsättningarna för Huddinge kommuns arbete med kompetensförsörjning. Ett tydligt exempel är nu det Teknikcollege som nu ska startas i regionen och där Region Stockholm är ska koordinera arbetet i samarbete med bland annat Huddinge kommun**.** Inom ramen för det övergripande kompetensförsörjningsarbetet i regionen som Region Stockholm koordinerar och som sker inom ramen för Kompetensarena Stockholm (KAS) ser WSP att **Huddinge kan förstärka sitt engagemang för att påverka förutsättningarna för kommunens företag att rekrytera och hitta relevant kompetens.** Inte minst kopplat till de regionala branschspecifika kompetensråden som Region Stockholm administrerar exempelvis inom byggsektorn, fordon och transport och inom besöksnäringen.

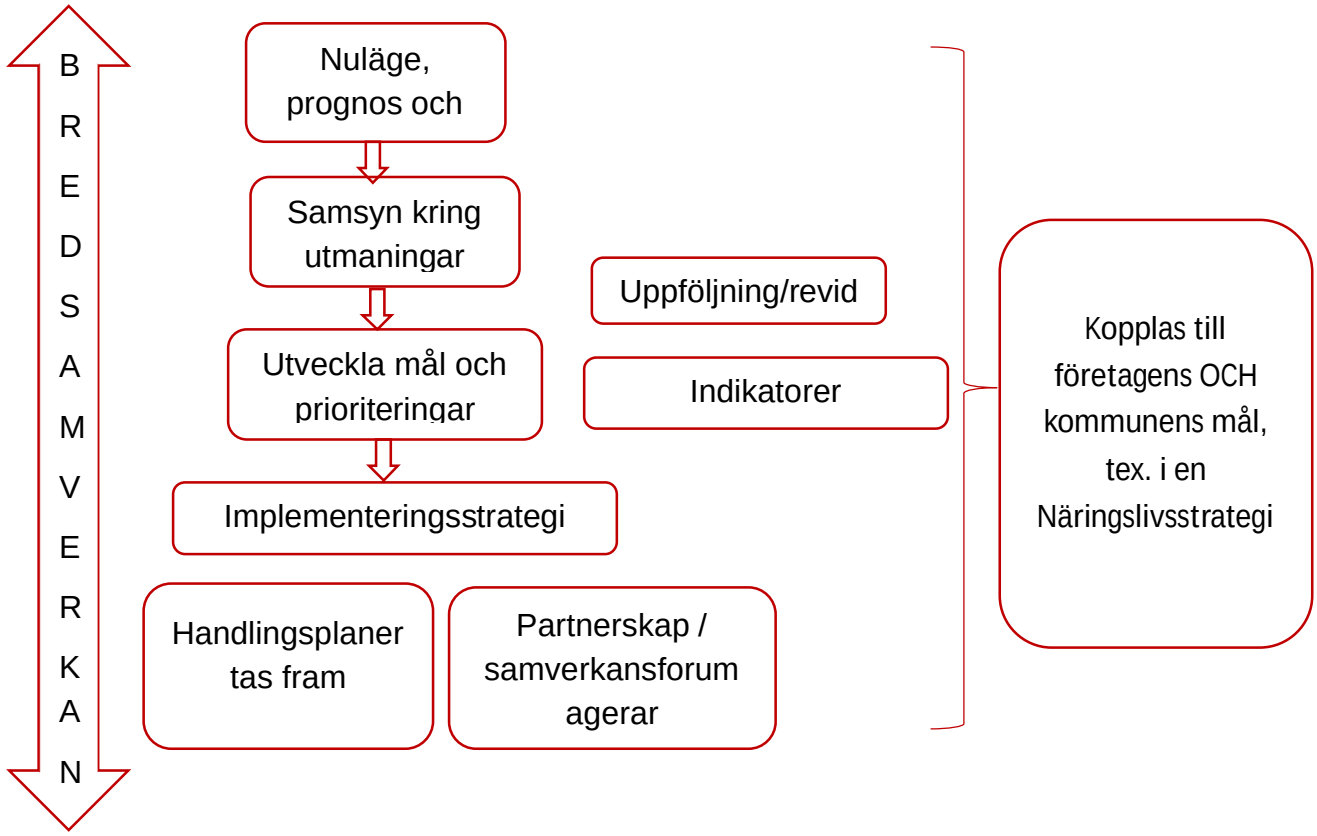
8.2 STÄRK DEN DIREKTA KONTAKTEN MED FÖRETAGARE

En väl fungerande kompetensförsörjning kräver inte enbart upparbetade kontaktytor inom och mellan kommunala förvaltningar, regionala- och nationella myndigheter. Den kanske viktigaste kommunikationskanalen är den mellan det offentliga och det privata, alltså kommunens näringsliv. WSP kan konstatera att kontakten med företag inom kommunen inför intervjustudien var en utmaning – detta trots dialog med ett antal APL-samordnare inom kommunen och propåer från Huddinge kommun själva. Att motivera den tid och de resurser som krävs är på många sätt en utmaning för näringslivet. Att kommuner jobbar på bred front och med många perspektiv på sin samhällsutvecklande uppgift är inte konstigt – det är uppdraget. Men ansträngningar för att erbjuda koncentrerade, effektiva och samordnade möten med näringslivet kan vara ett sätt att försäkra sig om att deras viktiga perspektiv får gehör.

Samtidigt som svårigheterna att nå företag i detta fall inte nödvändigtvis behöver tyda på brister i samverkansklimatet finns alltid förbättringsmöjligheter. En god och systematisk dialog mellan det offentliga och det privata är särskilt centralt inom kompetensförsörjning där ansvar och nyttor är delade.

I figur 24 nedan har WSP redovisas en generell logik som kan inspirera kommunens arbete med ett strategiskt och operativt kompetensförsörjningsarbete. Logiken kan fungera i såväl det operativa arbetet i program-, yrkesråd eller andra samverkansfora (identifiera faser, luckor, fokusområden) men kan också stå som modell för hur ett mer strategiskt tänkande och arbete som kan genomföras på övergripande nivå vid olika slag policyövergripande mötesplatser, nätverk etc. Exempelvis kan logiken utgöra en modell för när den befintliga näringslivsstrategin i Huddinge ska revideras 2026.

Figur 24: Hur kommunen kan arbeta med ett strategiskt och operativt kompetensförsörjningsarbete.



Notera att föreslagen modell kan användas med olika grad av ambitionsnivå, men WSP menar att varje framgångsrikt samverkansforum bör förhålla sig till de olika moment som framgår av figuren.

WSPs rekommendation är att kommunen ser över hur dialogen och samarbetet med näringslivet kan förbättras med hänsyn tagen till systematik, mål- och handlingsinriktning för att möta de komplexa kompetensförsörjningsutmaningarna (med inspiration av modellen ovan).

Detta gäller exempelvis befintliga programråd i gymnasieskolan, yrkesråd inom vuxenutbildningen, samverkan med styrelserna inom yrkeshögskolor och samverkansfora kopplade till Södertörns högskola – inom vilka företag potentiellt kan bedriva kommunikation och samverkan med utbildningsanordnare. Utöver den logik som presenteras i WSPs modell behöver dessa samverkansfora kompletteras med en tydlig agenda och syfte, ett nyttoperspektiv för företagen samt långsiktighet. Vidare behöver det finnas samordning och struktur kring samverkansforumet, vilket det enligt workshopen idag råder viss brist på. **WSP rekommenderar att Huddinge kommun gör en särskild kartläggning av befintliga samverkansfora, representation från företag, mötesfrekvens och uppfattningar om funktion och kvalitet. Detta för att få en ”baslinje” inför det vidare utvecklingsarbetet med att förstärka samverkan.**

Samarbetet med näringslivet sker även via andra kanaler. Här gäller det för Huddinge att hitta en lämplig väg framåt, men exempel på sätt att förstärka relationen med näringslivet är genom mer traditionella forum som näringslivsfrukostar, återkommande event och tillställningar, mejlutskick samt platsbesök. En förutsättning är

att forum är attraktiva för företag att medverka i där de upplever att de kan få ett direkt mervärde eller inspiration som gagnar deras egen verksamhet och att event och platsbesök anpassas till de tider som huvudsak passar företagen. Det är också av stor betydelse att företagen via kommunens hemsida kan få en tydlig och konkret information om hur man kan kontakta kommunen och utbildningsanordnare ifall de vill samverka. WSP har noterat att det på kommunens hemsida, där förvaltningens näringslivsarbete presenteras, saknas uppgifter om hur företag kan komma i kontakt med utbildningsanordnare i gymnasieskola, vuxenutbildning, yrkeshögskolor eller aktörer kopplade till Södertörns högskola och forskning. **Det är därför WSPs förslag att informationen på hemsidan kompletteras med dessa uppgifter och hur man initierar en dialog med kommunen i kompetensförsörjningsfrågor.**

8.3 TA DEN HÄR STUDIENS RESULTAT VIDARE

Som tidigare nämnts förekommer uppfattningen att befintlig samverkan inom/mellan kommunen samt med berörda myndigheter behöver resultera i konkreta och genomförbara aktiviteter. Den workshop som genomfördes inom detta uppdrag involverade företagsfrämjande organisationer som verkar på regional och nationell nivå och aktörer från kommunen och arbetsförmedlingen. **WSPs rekommendation är att Huddinge kommun, i samarbete med dessa aktörer och kommuner i närområdet bjuder in företagare till dialog om hur de utmaningar som denna studie har identifierat kan mötas**. I den dialogen kan samma metod som WSP använde vid workshoppen i uppdraget vara en utgångspunkt. Det vill säga att en specifik utmaning först definiera varefter diskussionen utgår från frågorna: VAD är problemet, HUR kan det lösas, VILKA åtgärder behöver vidtas och VEM har ansvar för att nästa steg tas.

Det kan ske i ett större workshopformat i samband med anat event som exempelvis gymnasiemässa, företagsvecka, prisutdelning till årets företagare eller liknande då företag ändå ofta vill prioritera sådana event. Men det kan också med fördel genomföras i ett mindre format, mer ”in zoomade” workshops eller fokusgrupper, där specifika företag eller områden har särskilda rekryterings- och kompetensförsörjningsbehov. Exempelvis skulle en sådan ”inzoomad” insats kunna vara en bra start eller komplement till de redan inplanerade aktiviteterna i ett framtida nytt Teknikcollege och då genomföras tillsammans med Region Stockholm. Ett annat exempel för en sådan insats kan vara att en workshop genomförs för de företagare som är verksamma i ett specifikt område som Kungens kurva och då genomföras tillsammans med aktörer såsom exempelvis Arena Huddinge, Företagarna i Huddinge, Stockholms handelskammare i Huddinge, Affärskvinnans nätverk.

8.4 STÄRK DEN DELREGIONALA OCH REGIONALA DIALOGEN

En viktig iakttagelse är att Huddinge, precis som de flesta andra kommuner som ingår i en stor och funktionellt sammanflätad region, har ett mycket betydande dagligt ut- och inflöde av arbetskraft. Stora delar av arbetskraften byts ut och Huddinge ”byter befolkning” mellan dag och natt. Detta talar i högsta grad för vikten av lokala initiativ, men att lösningarna på inget sätt kan vara enkom lokala. Av den anledningen ligger utmaningen sannolikt inte i enbart i att skapa exempelvis större utbildningsvolymer i Huddinge kopplat till bristyrkesutbildningar. I lika stor utsträckning handlar utmaningen om att utveckla samverkansprocesser och möjligheter att agera flexibelt tillsammans med andra kommuner på Södertörn och med regionala aktörer som Kommunalförbundet i Stockholms län (Storsthlm) och Region Stockholm för att kunna möta ibland snabba förändringar i näringslivets förutsättningar. **WSPs rekommendation är att prioritera den delregionala strategiska dialogen om kompetensförsörjningsfrågorna men också med aktörer som Storsthlm och Region Stockholm.**

8.5 STÄRK VUXENUTBILDNINGEN FÖR ATT SÄKRA NÄRINGSLIVETS KOMPETENSBEHOV

Givet ovan resonemang om vikten av effektiva processer och flexibilitet kopplat till utbildning, är åsikter från workshopen kring att vuxenutbildningar idag tar för lång tid att starta upp samt att de ofta har lönsamhetsproblem över tid något att särskilt adressera i det vidare utvecklingsarbetet av vuxenutbildningen. Långsamma processer och osäkra förhållanden skapar svårigheter för utbildningsutbudet att på sikt matcha arbetsmarknadens behov, samtidigt som viss kritik även framförs mot kvalitetens på en del av kommunens yrkesvux.

Vuxenutbildningen är en viktig del av kompetensförsörjningspusslet. **WSPs rekommendation att Huddinge kommun agerar för att förstärka och underlätta genomförandet av en flexibel och kvalitetssäkrad utbildning vars innehåll överensstämmer med arbetsmarknadens behov.** Ett exempel som nämns är att kommunen skulle kunna överväga att gå in med investeringar i olika utbildningar för att säkerställa relevant utrustning och material eller att bistå med att anordna kompetensutvecklingsinsatser för redan befintlig personal i företag som kan göra företagen mer konkurrenskraftiga och hållbara över tid, inte minst vad gäller möjligheterna att kunna möta den snabba tekniska utvecklingen inom AI.

Här ska nämnas att WSP ser att Huddinge kommuns befintliga samarbete kring vuxenutbildning med berörda samverkanskommuner är en mycket viktig plattform som behöver prioriteras och vidareutvecklas för att möta ovan nämnda utmaningar.

8.6 FÖRBÄTTRA UNGAS ARBETSMARKNADSKUNSKAP OCH ÖKA ATTRAKTIVITETEN FÖR BRISTYRKESUTBILDNINGAR

Denna rapport har fastslagit att den största efterfrågan på arbetskraft inom Huddinge kommun finns inom bygg, transport och teknik. Således kan yrken inom dessa branscher förstås som bristyrken. I workshopen och intervjuer framkommer det att en stor del av det underliggande problemet till utmaningar inom kompetensförsörjningsfrågan i Huddinge kommun handlar om ett lågt söktryck och intresse för vissa branscher. Samtidigt slår den nya reformen *Planering och dimensionering av gymnasial utbildning* fast att utbildningsutbudet på ett bättre sätt ska kunna svara mot arbetsmarknadens behov.

WSP rekommenderar Huddinge kommun att inom ramen för gymnasiesamverkan i Stockholmsregionen särskilt adressera behovet av att vidta åtgärder för att det samlade regionala utbildningsutbudet bättre ska matcha arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens.

WSP föreslår vidare att Huddinge ska driva frågan om att få en utbildnings- och arbetsmarknadsprognos nedbruten på delregional nivå, på utbildningarnas inriktningsnivå och inte enbart på programnivå. Sådana analyser kan om möjlighet tas fram av SCB, Skolverket eller Region Stockholm.

WSP:s erfarenhet är att attityder och värderingar som styr studie- och yrkesval formas i tidiga åldrar. Elever behöver alltså redan tidigt i grundskolan få en bättre arbetsmarknadskunskap som hjälper dem att få upp ett intresse för kommande arbetsliv och att kunna fatta välinformerade val genom olika insatser.

Om reformen om planering och dimensionering ska nå sina mål måste inte bara studie- och yrkesvägledningen ta till sig utmaningen. Det bör istället ses som hela utbildningsvärldens ansvar att höja statusen och intresset för de utbildningar som efterfrågas på arbetsmarknaden. Det handlar dessutom utifrån ett individperspektiv att på så sätt underlätta en snabbare etablering i arbetslivet.

Studie- och yrkesvägledaren kan inte enbart se sin roll att vägleda individer utifrån deras intresse, utan de måste också få förutsättningar att arbeta mer strategiskt med frågan utifrån ett bredare samhälls- och kompetensförsörjningsperspektiv. Att koppla lärandet och innehållet i undervisningen till en praktisk nytta i arbetslivet bör vara alla lärares gemensamma utmaning, vilket därigenom kan skapa ökad lust och studiemotivation hos elever. Av dessa anledningar är **WSPs rekommendation att Huddinge kommun förstärker redan pågående insatser och skapar nya åtgärder för att förbättra barn och ungas arbetsmarknadskunskap i tidigare åldrar - gärna redan på förskola, låg- och mellanstadiet.**

Viktiga exempel på verktyg för att öka arbetsmarknadskunskap och bristyrkens attraktivitet är givetvis att det finns en väl fungerande PRAO men också, men också möjligheter till studiebesök och ett närmare samarbete med företag eller yrkesverksamma som kan bidra i undervisning i skolorna. Vidare skulle kommunen även kunna se över möjligheten att tillsammans med andra kommuner anordna olika mässor med tydliga inslag av prova på-moment, dit kommunens elever på grundskolan bjuds in. Det framgår att Huddinge kommun anordnar ett väl fungerande byggkollo för 8–10 åringar, ett koncept som WSP anser att Huddinge kommun skulle kunna undersöka förutsättningarna för att också kunna utökas till branscher såsom teknik, industri och transport.

Arbetet med att höja attraktionskraften och intresset för vissa branscher behöver således både vara strategiskt och operativt, samt långsiktigt och strukturerat. Riktade insatser som studiebesök och kollo behöver alltså kompletteras med diskussioner under elevers tidiga skolgång, gärna med hjälp av studie- och yrkesvägledare och lärare.

VI ÄR WSP

WSP är ett av världens ledande konsultbolag och rådgivare inom samhällsutveckling. Vi utvecklar allt ifrån städer och transportsystem till vattenförsörjning och höga hus. Med 67 000 medarbetare i över 40 länder samlar vi experter inom analys och teknik, för att framtidssäkra världen. I Sverige har vi omkring 4 000 medarbetare.

Tillsammans med våra kunder tar vi fram innovativa lösningar för en mänsklig, trygg och välfungerande morgondag. Vi planerar, projekterar, designar och projektleder olika uppdrag inom transport och infrastruktur, fastigheter och byggnader, hållbarhet och miljö, energi och industri samt urban utveckling. Så tar vi ansvar för framtiden.

wsp.com

WSP
WSP Sverige AB
Org. nr:556057-4880
wsp.com